© CANADA DEPARTMENT OF JUSTICE, **2001** PERMISSION TO REPRODUCE GRANTED TO HER MAJESTY IN RIGHT OF CANADA, AS REPRESENTED BY THE DEPARTMENT OF JUSTICE, ON 3RD. OF DECEMBER, 1996. ALTHOUGH EVERY EFFORT HAS BEEN MADE TO ENSURE THE ACCURACY OF ITS CONTENTS, THE DEPARTMENT OF JUSTICE ASSUMES NO RESPONSIBILITY FOR THE ACCURACY OR RELIABILITY OF THE INFORMATION CONTAINED HEREIN.

REPRODUCTION IN WHOLE OR IN PART THROUGH MICROMEDIA IS PERMITTED, SUBJECT TO THE FOLLOWING RESTRICTIONS. TRANSLATIONS AND MODIFICATIONS ARE NOT PERMITTED.

ALTHOUGH EVERY EFFORT HAS BEEN MADE TO ENSURE THE ACCURACY OF ITS CONTENTS, NO REPRODUCTION BY MICROMEDIA SHALL SUGGEST THAT THE MINISTER OF JUSTICE ASSUMES ANY LIABILITY FOR THE ACCURACY OR RELIABILITY OF THE INFORMATION CONTAINED HEREIN.

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

EMPLOYMENT EQUITY REPORT

2000

National Office

Canadian Human Rights Commission
344 Slater Street, 8th Floor
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Telephone: (613) 995-1151
Toll Free: 1-888-214-1090
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (613) 996-9661
Electronic mail: *info.com@chrc-ccdp.ca*
Web site: *http://www.chrc-ccdp.ca*

Regional Offices

Atlantic

Office Address:
5475 Spring Garden Road
Suite 203
Halifax, Nova Scotia
Telephone: (902) 426-8380
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (902) 426-2685

Mailing Address:
P.O. Box 3545
Halifax South Postal Station
Halifax, Nova Scotia
B3J 3J2

Quebec

1253 McGill College Avenue
Suite 470
Montreal, Quebec
H3B 2Y5
Telephone: (514) 283-5218
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (514) 283-5084

Ontario

175 Bloor Street East, Suite 1002
Toronto, Ontario
M4W 3R8
Telephone: (416) 973-5527
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (416) 973-6184

Prairies

(Manitoba, Saskatchewan and Northwestern Ontario)
175 Hargrave Street, Suite 750
Winnipeg, Manitoba
R3C 3R8
Telephone: (204) 983-2189
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (204) 983-6132

Alberta and Northwest Territories

10010 – 106 Street, Suite 308
Edmonton, Alberta
T5J 3L8
Telephone: (780) 495-4040
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (780) 495-4044

British Columbia and Yukon

757 West Hastings Street
Suite 420
Vancouver, British Columbia
V6C 1A1
Telephone: (604) 666-2251
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (604) 666-2386

© Minister of Public Works and Government Services 2001
Cat. No. HR1-3/2000
ISBN 0-662-65392-0

This publication is available as a sound recording, in large print, in braille, and on computer diskette.
It is also available on the Commission's web site at:
http://www.chrc-ccdp.ca

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION
COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Chief Commissioner *Présidente*

March 2001

The Honourable Daniel Hays
Speaker of the Senate
The Senate
Ottawa, Ontario
K1A 0A4

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to section 32 of the *Employment Equity Act*, I have the honour to transmit the *2000 Employment Equity Report* of the Canadian Human Rights Commission to you for tabling in the Senate.

Yours sincerely,

Michelle Falardeau-Ramsay, Q.C.

Ottawa, Canada K1A 1E1

101-04041/

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION
COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Chief Commissioner *Présidente*

March 2001

The Honourable Peter Milliken, M.P.
Speaker of the House of Commons
House of Commons
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to section 32 of the *Employment Equity Act*, I have the honour to transmit the *2000 Employment Equity Report* of the Canadian Human Rights Commission to you for tabling in the House of Commons.

Yours sincerely,

Michelle Falardeau-Ramsay, Q.C.

TABLE OF CONTENTS

The *Employment Equity Act* 1

Employment Equity Compliance Audits 2

Assessing Progress So Far 3

The Audit Program 4

Employers' Problems with Compliance 6

Working with Partners 12

Promoting Effective Employment Equity 13

Preparing for a Legislative Review 14

An Assessment of Progress for the Four Designated Groups 15

Appendix 25

Employment Equity Report

The *Employment Equity Act*

When it revised the *Employment Equity Act* in 1995, Parliament reaffirmed the goal of the original legislation, adopted almost ten years earlier: to ensure that members of four designated groups — women, Aboriginal people, persons with disabilities, and visible minorities — are fairly represented in the workforce. Like the original Act, the law requires employers to undertake certain measures to promote workplace equity. Specifically, they must analyze their workforces, review their employment systems, identify barriers, and take corrective action to address those barriers. Parliament also made several important changes to the law. It made the Canadian Human Rights Commission the monitoring agency with authority to conduct audits of employers in the federal jurisdiction and take the necessary steps to make sure they are complying with the Act's requirements. And, for the first time, obligations under the Act were extended to the federal public service.

The Commission's compliance work began in October 1997. Since then, it has completed 196 initial and follow-up audits to determine if employers are taking the steps called for in the legislation. Employers that have surveyed their workforces and have completed analyses that demonstrate full representation will be found in compliance as long as they maintain the measures required by the Act. Employers whose workforces are not representative can nonetheless be found to comply with the Act if:

- they have completed work under each of the twelve statutory requirements; and
- the Commission is confident that their employment equity plans will result in reasonable progress toward equitable representation.

Once an employer is in compliance, but has not reached full representation levels, the Commission will continue to monitor it for reasonable progress, based on information contained in annual reports on its workforce. Private sector employers submit such annual reports to Human Resources Development Canada, while most public service departments and agencies submit them to the Treasury Board. Separate agencies, for which the Treasury Board is not the employer, table their reports to Parliament with the Board. Lack of reasonable progress toward full representation may result in a new audit and further action.

Employment Equity Compliance Audits

What Happens in an Initial Audit

- The employer receives an audit notification letter and is then contacted by a compliance review officer. The officer negotiates an audit plan and sends a questionnaire to the employer.
- Using the questionnaire's results, the officer completes a "desk audit" that assesses compliance against the Act's twelve requirements. The officer then visits the workplace to verify the findings and review the preliminary results with the employer.
- If the employer is in compliance, a final audit report is completed. If not, the officer drafts an interim report, indicating the undertakings required for compliance and time limits of up to twelve months for their completion.
- The officer and the employer then negotiate the undertakings and time limits in the report. Once an agreement has been reached, the employer signs the report.

What Happens in a Follow-up Audit

- The employer submits a progress report and a follow-up audit is conducted to assess whether the undertakings have been fulfilled.
- If the employer is then in compliance, a final report is issued. Thereafter, the Commission will monitor the employer's annual reports, and may begin a new audit if no reasonable progress is shown.

Why a Direction is Issued

- When an employer refuses to agree to undertakings, or has not completed the work required by undertakings, the Commission may issue a "direction" to the employer. A direction stipulates the work required and the time limit for its completion. The employer can review the recommendation for a direction and may submit comments to the Commissioners before they decide whether to issue it. A follow-up audit after the time limit elapses will assess whether the employer has fulfilled the direction.

Employment Equity Review Tribunal

- Once the Commission has issued a direction, the employer may request a tribunal to reconsider it. The Commission may also ask a tribunal to issue an order when a direction has not been fulfilled.

Federal Court of Canada

- The Court may carry out a judicial review of a decision of the Commission or a tribunal.
- A tribunal order may be registered with the Federal Court, thus giving it the force of a court order.

Assessing Progress So Far

After three years of compliance audits under the *Employment Equity Act*, the question that needs to be asked is simple: are employers doing what it takes to make reasonable progress toward equality in employment for all Canadians? The answer is more complex. Yes, a growing number of public and private sector employers have met the statutory requirements in the Act, and will make reasonable progress toward a representative workforce if they conscientiously implement their employment equity plans.

Over the past year, however, the Commission has continued to find few employers at, or even near, compliance at the initial audit stage. It has become clear that the resources and employment equity techniques needed for real progress are only rarely applied before the Commission's auditors arrive on the scene. Audits can most productively be directed to focus on situations where employers need to fill small gaps in their employment equity strategies. Instead, the Commission finds that employers must complete work on as many as nine, and often more, of the twelve statutory requirements that they are supposed to meet. The only promising development in 2000 is that so many employers either reached compliance as a result of a follow-up audit, or showed sufficient progress that only a short extension was required to complete the necessary work. But it is taking more work, and a longer time, to get there than either Parliament or the Commission had anticipated.

Monitoring for Reasonable Progress

Auditing employers and ensuring steps are taken to remedy any areas that are not in compliance with the Act's statutory requirements is the first stage of the Commission's mandate. Once compliance is achieved, the second stage is to monitor employers to determine if they are implementing their employment equity plans. Work will not begin on this second stage until 2002 because of the delay in finding employers in compliance to date.

In 2002, the Commission will begin monitoring those employers who have so far complied with the Act, by:

- assessing the hiring and promotion data contained in employers' annual reports; and
- measuring whether they have been successful in meeting their hiring and promotion goals.

As the Act makes clear, these goals are not quotas, but realistic estimates of the results that can be expected if employers implement all of the elements of their employment equity plans. Where goals are

not met, the Commission may re-open audits to determine whether or not an employer has made reasonable efforts to implement its plans. If this is found not to be the case, an employer can again be required to develop signed undertakings to ensure that a plan is implemented.

The Audit Program

Employers under Audit

In 2000, the Commission decided to focus its audit program on large employers in order to have an impact on as many employees as possible. Audits were initiated in the public sector with 34 (or 73 per cent) of the 48 departments and agencies with more than 100 employees and in the private sector with almost two-thirds of the 43 employers with more than 2,000 employees. These included the six largest banks and several large transportation companies. As a result, 80 per cent of employees in the public sector and 57 per cent of those in the private sector are with employers that have been or are currently being audited.

A full list of employers under audit can be found in the Appendix at the end of the report.

Audits Initiated and Completed

As shown in Table 1, the Commission has begun initial audits of 180 employers since the start of the audit program. However, most of these employers have required at least one follow-up audit, and sometimes more than one, before the Commission could find them in compliance. As a result, the Commission has started a total of 291 audits.

Table 1
Audits initiated and finished 1998-2000

	1998		1999		2000		Cumulative	
	Start	Finish	Start	Finish	Start	Finish	Start	Finish
Audit initiated	110	49	36	62	34	19	180*	130
Follow-up to initial audits	0	0	68	14	38	**40	106	54
Follow-up to directions	0	0	0	0	5	1	5	1
Cancelled	0	1	0	5	0	5	0	11
Total audits	**110**	**50**	**104**	**81**	**77**	**65**	**291**	**196**

* *Represents the number of employers under audit*
** *Includes 30 employers in compliance and 10 employers issued directions.*

Table 1 also shows that 34 audits were initiated in 2000, and another 38 follow-up audits were begun with employers who had signed undertakings at the conclusion of their initial audit. During 2000, the period for implementing a direction had expired for five employers. Audits of these five employers were initiated, with one being completed. Eleven audits have been cancelled since 1998, for

reasons ranging from the closing of a business, or its absorption into another company, to a drop in the number of employees to below 100 (the statutory cut-off for audits).

Status of Audits

Table 2 illustrates that few employers have been found in compliance at the initial stage of an audit. Since 1998, only six employers have met the requirements of the *Employment Equity Act* at the initial phase of an audit, whereas the remaining 40 have undergone a follow-up audit before the Commission could find them in compliance. In 2000, the Commission issued ten directions to employers when follow-up audits showed that they had failed to implement their undertakings.

Table 2
Status of Audits

STATUS	1998	1999	2000	Cumulative
Compliance - Initial Audit	2	2	2	6
Compliance - Follow-up Audit	0	10	30	40
Total Employers in Compliance	*2*	*12*	*32*	*46*
Directions	1	4	10	15
Tribunals*	0	0	3	3

** Two Tribunals are the result of a request by a federal department following a direction; one is the result of a request by the Commission for failure to implement a direction.*

The two employers which achieved compliance during the initial phase of the audit in 2000 were Verreault Navigation and the Canadian Transportation Agency. Verreault Navigation, a shipbuilding company in the heart of the Gaspésie, has shown a positive, can-do attitude toward employment equity. It emphasizes the use of outreach and training programs to integrate women into non-traditional jobs, putting an end to the myth that the shipbuilding industry is unappealing to female workers. The senior management of the Canadian Transportation Agency has also demonstrated a firm commitment to achieving a representative work force. In the meantime, two large government departments are showing real signs of progress at the initial audit stage, and it is expected that they will achieve compliance early in 2001.

In the private sector, HSBC Bank Canada has also demonstrated a strong commitment to equity. It produced one of the most comprehensive workforce analyses to date, and implemented a truly innovative approach to the issue of accommodation. In an effort to make faster progress, the Bank intends to hire up to ten designated group employees per year as soon as they are identified, instead of waiting for vacancies to materialize.

Unfortunately, not all the news is this good. In 1999, Environment Canada asked the Employment Equity Review Tribunal to review a direction issued by the Commission. In 2000, a second federal department, Natural Resources Canada, did the same. Both challenged the authority of the Commission to enforce a number of important standards which we believe go to the heart of effective employment equity planning.

A post-direction audit found that one private sector employer, Conair, had not completed the work required and the Commission then referred the case to the Employment Equity Review Tribunal. It is, however, encouraging that the employer continues to work on its obligations.

Employers' Problems with Compliance

2000 was the first year in which a significant number of employers reached the follow-up audit stage, during which their success in implementing their signed undertakings is evaluated. The audits found that many had not completed all of the work to the standards required by the Act, but most were able to correct deficiencies when granted an extension of three months. Of the 69 employers with which the Commission has carried out a follow-up audit since 1998, 45 have required such extensions in order to complete certain aspects of the work. This large number was unexpected and has delayed a finding of compliance for many employers, sometimes by as much as six months. It has also strained the Commission's resources because of the additional follow-up work required.

Reports provided by employers on employment systems reviews also left much to be desired. The purpose of these reviews is to identify barriers which contribute to any under-representation of one or more designated groups in the occupational groups or categories specified in the Act. Many employers did not identify such barriers, or did not make a link between the barriers they found and specific areas of under-representation. This meant that they were not formulating appropriate initiatives to eliminate them. Such a review is not a simple process, nor can it be done without the commitment of appropriate resources and expertise. Too often, the reviews audited by the Commission do not clearly identify the employment systems and practices operating within a specific group or category. As a result, they do not identify whether and how such systems have an adverse effect on designated group members, or assess whether or not alternative policies or practices might improve the situation.

Larger organizations in particular must be prepared to use a more systematic approach to examining their employment systems, and the resources committed must be commensurate with the size and complexity of the operation. Done well, such a review allows an employer to assess the effectiveness of its human resources management systems and to make changes that support both efficiency and equity. In order to aid in this exercise, the Commission has designed a simple form clearly demonstrating the links which have to be made, and has circulated it widely. It has also made available its special publication on employment systems reviews and has held several workshops for consultants from both the public and private sectors to assist in a clearer understanding of the Commission's requirements.

Audits have shown that many employers submit hiring and promotion goals which do not reflect the availability of employees from the designated groups, or which will not result in reasonable progress in closing the gaps in their workforce. The Commission may require employers to set goals at or above availability depending on the size of the gap, and encourages employers to set these goals as percentages of hires or promotions so that they will automatically adjust to variations in the workforce. While most employers have cooperated with this approach, negotiations with others have been lengthy and complex.

The Challenge of Facing up to Attitudes and Perceptions

It is important that employment systems reviews also address the role of attitudes and perceptions in hiring, promoting, and retaining employees. Audits in both the public and private sectors have shown that, faced with the pressures of time and priorities, many managers use staffing approaches which permit a high degree of subjectivity. This may include non-competitive staffing actions, use of personal networks, and unstructured selection procedures. At the same time, audits have found indications that, within these informal systems, negative attitudes and perceptions may influence staffing decisions. For example, the Commission still hears the myths that persons with disabilities slow down the pace of work, that visible minorities have lower educational attainment, or that women and Aboriginal people are not interested in certain jobs. The evidence simply does not support these assumptions.

This is not to suggest that the Canadian federal workplace is rife with hostile discriminatory attitudes, but rather that in reviewing employment systems for barriers, employers must carefully examine their corporate climate and the perceptions and attitudes of employees and managers. Many employers incorporate some form

of diversity training into their employment equity plans, but usually without an understanding of what the real issues might be. Audits commonly find that such training for managers is voluntary even when the employer's own employment systems review has identified attitudes as a significant barrier. On occasion, the Commission has found that employers plan to resolve attitude problems by continuing to offer training that the employment systems review has already found to be ineffective.

Public Sector

Within the public sector, employment equity could be advanced significantly if particular attention were paid to four areas. First, *The Profile of Public Service Leadership Competencies* issued by the Public Service Commission outlines those key competencies that executives must possess in order to be effective managers. Glaringly absent is a clearly stated diversity competency, that is, a well-developed ability to lead and encourage a diverse workforce. It is not sufficient to say that this important attribute is covered under other, broader competencies. If diversity is highly valued, as managers often assert, then it must find expression in the management competency profile. One result of the current omission is the lack of a mandatory assessment of this competency in the executive selection process.

Second, the new Performance Management Program (PMP) represents a powerful accountability tool for managers in the public service. Both annual pay increases and bonuses require managers at all levels to identify four or five *Ongoing Commitments* to be assessed through bottom-line performance indicators. Again, despite the importance attached to employment equity, there is no requirement to include this as a mandatory commitment from managers, or for managers to show improvements in designated group representation as a performance indicator.

Third, certain tests and selection procedures have been found to have an adverse impact on one or more of the designated groups. The Public Service Commission is taking steps to correct this. Without question, tests must be carefully reviewed to ensure they do not discriminate and that they meet the standards for accommodating the needs of persons with disabilities and other groups established by the Supreme Court in the landmark *Meiorin* and *Grismer* cases (discussed in the Commission's 1999 and 2000 Annual Reports).

Finally, the exclusion of the Canadian Forces, the RCMP and the Canadian Security Intelligence Service (CSIS) from the

requirements of the *Employment Equity Act* is unacceptable. We are aware that the first two organizations attach considerable importance to ensuring a diverse workforce. Failure to approve the necessary regulations, four years after passage of the Act, therefore sends entirely the wrong message.

Promising Developments

Notwithstanding concerns expressed in this report, the Commission believes that 2000 has seen an important shift in attitude in the public service. What sometimes appeared as complacency has been replaced by a serious commitment to employment equity at the most senior levels of management.

The Clerk of the Privy Council underlined the importance of building a more diverse federal workforce in his *Seventh Annual Report to the Prime Minister on the Public Service of Canada*, released in March 2000:

> *Although we have undertaken some recruitment campaigns and employment equity programs, we know this is not enough. The deputy minister committee on recruitment, which I chair, is developing an action plan which will mark a shift away from temporary, reactive recruitment toward a bolder, more proactive and strategic approach. It will focus on creating a workforce which is representative of the population we serve. The plan will emphasize recruiting and promoting members of target groups at all levels - women, visible minorities, disabled people and Aboriginal peoples.*

Similarly, *Directions for the Future*, the June 2000 report on the public service as a learning organization, makes it clear that the Public Service Commission will have a key role in ensuring workforce diversity through such measures as establishing inventories of pre-qualified candidates from the designated groups. Both managers and their staffs, the report continues, must be trained to serve in a cross-cultural environment. Over the last 18 months, the PSC has stepped up the development and implementation of significant initiatives to support employment equity work at the departmental level. This includes programs to increase the representation of designated groups at the highest professional and management levels.

The Treasury Board Secretariat has shown leadership in its response to the report of the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service, called *Embracing Change* (the Perinbam Report). The Task Force's recommendations focus on

all the important elements of good employment equity planning: attitudes, accountability, resources, top level commitment and culture change. These elements are backed by a benchmark of one visible minority group member for every five employees recruited into the public service. Adopting these recommendations and developing an action plan to implement them, as the Treasury Board Secretariat has done, are important first steps. It is essential, however, that departments consider all of the strategies proposed by the Task Force as they craft their employment equity initiatives. For example, one would not want departments to hire members of visible minorities at a high benchmark simply to fill the gaps which exist, without eliminating the barriers in their workplace and addressing negative attitudes which serve to exclude these groups from gaining full representation. Without the appropriate positive measures to ensure fair employment practices, initial hiring increases may not be sustained.

Private Sector

Senior management commitment is as important in the private as in the public sector. The Commission has found that compliance is often obtained when the highest levels of management have taken a close personal interest in the employment equity status of their organization. An excellent example are the initiatives undertaken by the HSBC Bank Canada, discussed earlier. The commitment of the Bank's President and Chief Executive Officer resulted in one of the most comprehensive workforce analyses seen to date, and an innovative approach toward the issue of accommodation.

A particularly promising result emerged in the transportation industry. During the first two years of the program, more than half of the audits initiated by the Commission covered these employers, many of which had substantial work to do in order to comply with the Act's requirements. However, it is encouraging to note that since 1998, there has been an increase in the representation of all four designated groups in this sector. In fact, although the groups are not yet represented at their rates of availability, their representation in 1999 was the highest it had been since 1987.

Some Common Problems Remain

Because the public service is a single, large employer, it is possible to identify service-wide practices that need to be addressed. For the 344 separate private sector employers, the exercise is more difficult. However, some common problems can be seen. For example, the issues of accountability and managerial competencies that have been identified in the public sector are also of pressing concern in the private sector. Commonly, those employers which have treated

employment equity as a management objective along with their other business goals and who have assigned clear accountability have achieved the best results.

Pelmorex Inc./The Weather Network is an employer which understands the importance of accountability. It has established an employment equity bonus criterion as part of its management performance pay. Managers at the Network have provided specialized training and personal coaching in order to prepare visible minority women in the clerical group and other occupational groups for on-air positions. They have also developed an internship program to provide an Aboriginal recruit with meteorological training.

A growing number of private sector employers are implementing competency models to establish the desirable profile for potential managers and employees. As in the public service, the ability to accept and manage diversity must be considered a key ability. However, competency models often make use of behavioural interviewing techniques that rely on subjective evaluations of a candidate's past actions and behaviours. More attention must be given to the potential this has for adverse impact on designated group candidates, given different life experiences attributable to culture, gender and disability.

Emphasis has been placed over the last two decades on removing systemic barriers, that is systems and practices which were not designed to exclude certain groups but which nonetheless have that effect. Although considerable progress has been made in removing many of these barriers, some remain common. One example is word-of-mouth recruitment, which tends to lead to hiring that replicates the profile of an existing workforce. There is also an increasing use of employee referral services, which employment systems reviews have found do not always provide access to a diverse pool of candidates.

Too often, private sector employers respond to concerns about word-of-mouth recruitment with vague intentions to establish additional outreach recruitment initiatives. But these types of initiatives have been part of employment equity plans for years, and have often proven unsuccessful, especially for the recruitment of Aboriginal people and persons with disabilities. Employers often assume, erroneously, that a network of designated group organizations exists that need only be tapped to secure qualified employees. In fact, even when employee referral services have failed to provide a more diverse candidate pool, employers often

continue to rely on simple reminders to these agencies as a way of improving designated group representation. It would be far more productive to establish clear accountability measures that would ensure that employment agencies co-operate with the employer's recruitment objectives.

Working with Partners

The Commission has a clear mandate to monitor compliance and ensure employers take corrective steps when they are not meeting their obligations under the *Employment Equity Act*. But progress towards equality in employment also depends on working closely with other agencies and organizations which have important roles to play.

Treasury Board Secretariat

The decision of two major federal departments to challenge a number of fundamental statutory requirements at the Employment Equity Review Tribunal has not curtailed ongoing collaboration with the Treasury Board Secretariat. Throughout the year, the Commission advises the Secretariat of planned departmental audits and forwards copies of all audit documents. More important, many issues that arise in the course of compliance audits, such as the need to clarify public service data, are resolved through consultation and negotiation with the Secretariat.

Public Service Commission

Over the last two years, the Public Service Commission has substantially increased its support to departments in its efforts to develop effective recruitment practices and measures to support employment equity. This has included:

- delegating targeted recruitment and selection programs for qualified designated group members to departments;
- approving bridging positions to permit departments to retain designated group summer student employees for full-time employment;
- improving its approach to notifying designated group organizations and media of job postings;
- targeting designated group members for participation in the Career Assignment Program (CAP); and
- creating an external executive recruitment unit to improve representation at the Executive level.

The PSC's Enabling Resource Centre assists managers in understanding, clarifying and responding to work-related accommodation issues of employees with disabilities.

During the year, the President of the Public Service Commission of Canada provided a briefing to the Canadian Human Rights Commissioners on these initiatives. In addition, five workshops were held over the year with PSC staff, allowing them to review with compliance review officers the current role of the PSC in recruitment and selection of public employees, as well as the new initiatives in support of employment equity that are underway in that agency.

Human Resources Development Canada

Human Resources Development Canada (HRDC) is the department responsible for the *Employment Equity Act* and its regulations, and it is the recipient of annual employer reports from the private sector. In addition, HRDC provides consultative services to employers on meeting their obligations. Ongoing consultations and discussions between the Commission and HRDC are vital, especially in light of concerns over the capacity of HRDC to provide employers with the necessary level of assistance. During 2000, consultations between our organizations took place on a regular basis, and included a full day national workshop with all employment equity staff of both agencies as well as technical workshops with HRDC's Workplace Equity Officers in the regions. Over the next year, consultations are expected to increase as the required legislative review nears.

Private Sector Employers and Employment Equity Consultants

Employment equity is a technically demanding process. While many employers complete the work within their own human resources management departments, others make use of private consultative services. In order to assist both employers and consultants, the Commission has continued to provide technical workshops. These included three sessions on conducting an employment systems review for consultants in Toronto, Ottawa and Vancouver. In addition, by the end of the year the Commission had significantly revised and expanded its Compliance Process Manual, which gives clear direction to the Commission's Compliance Review Officers and ensures a consistent approach to audits. This document provides interested employers with an explanation of how their performance will be assessed. In addition to the printed copies which have been made available, it will be possible to obtain the document through the Commission's web site.

Promoting Effective Employment Equity

In its 2000 Annual Report, the Commission emphasizes the importance of seeking opportunities to speak directly to managers and those who can have an influence on integrating human rights into the workplace. Promoting employment equity is an essential part of this. In addition to the workshops outlined above, the Employment Equity Branch provided numerous presentations to conferences such as the May Workplace Diversity Conference in Toronto and the National Council For Visible Minorities in the Federal Public Service conference held in Ottawa in November. The Branch also participated regularly in the Canadian Centre for Management Development's three-day employment equity training for public service executives, and in similar training sessions offered to other interested public employees by the Treasury Board Secretariat.

Over more than a decade, Canada's federal *Employment Equity Act* has had significant influence on legislation in countries as diverse as Northern Ireland, South Africa, and the Netherlands. The Commission made presentations to various foreign delegations during 2000, and delivered a paper to the Metropolis' International Conference on the Integration of Refugees in Major Urban Centres. In addition, at the request of the Government of Flanders, the Commission provided the keynote address at a December Conference on Employment Equity in Brussels, Belgium.

Preparing for a Legislative Review

The *Employment Equity Act* requires that a legislative review take place every five years. The Commission expects, therefore, that the first review will commence in the fall of 2001. In order to prepare for this review, the Commission will carry out an evaluation of its compliance program during the coming year. It will also begin to assess whether or not reasonable progress is being made in meeting the objectives of the Act, by reviewing the 2001 employment equity reports of employers now in compliance.

The Commission hopes that the legislative review will proceed on schedule, since experience to date indicates that a number of important areas warrant examination. For example, consideration should be given to clarifying the Act's statutory requirements to avoid unnecessary appeals to the tribunal. Requirements related to accessibility, accountability and to the analysis of concentration of designated groups in lower levels of occupational categories should also be clarified.

An Assessment of Progress for the Four Designated Groups

The balance of this report describes and interprets statistical data on the representation, hiring, promotion and termination of designated group employees in workplaces covered by the *Employment Equity Act*.

Private sector employers have now been filing annual employment equity reports with Human Resources Development Canada for 13 years. In 2000, some 331 employers in banking, communications, transportation and the "other" sector filed data on their combined workforces of about 586,000 employees for the year ending December 31, 1999. The "other" sector includes a variety of employers such as grain companies, uranium mines, nuclear power operations, credit corporations and museums.

In addition, the Treasury Board reported on employment equity in 65 federal departments and agencies with a combined workforce of about 141,000 employees as of March 31, 2000. The representation data do not include Revenue Canada, which became the Canada Customs and Revenue Agency on November 1, 1999, and which has a workforce of about 43,000. This new agency is now one of 15 separate federal agencies which have a combined workforce of about 60,000 as of March 31, 2000. Since they are not part of the federal public service discussed in the Treasury Board's Annual Report to Parliament, they are not included in the discussion which follows.

The size of the private sector workforce remained relatively stable compared to the previous year. The workforce in the "other" sector decreased by almost 18 per cent, but this was compensated by modest growth in the communications and transportation sectors. Although the number of hires was somewhat lower than in 1998, ample opportunities remained to hire members of the four designated groups, since over 75,000 positions were filled. Although not all employers took advantage of these opportunities, progress did occur. However, outcomes varied considerably by industrial sector and designated group.

The data published by the Treasury Board indicate that there were also many opportunities to hire designated group members in the federal public service, with close to 14,000 job openings, including 2,600 permanent positions, filled. These data, however, must be interpreted with some caution since they include staffing actions at Revenue Canada until November 1999; the Board has not provided data which make it possible to assess staffing actions in the current federal public service, excluding Revenue Canada. The data that have been provided suggest that although women and Aboriginal

people benefited from these hiring opportunities, once again persons with disabilities and members of visible minorities were hired at rates substantially lower than their availability in the Canadian workforce. As discussed below, the experience of the designated groups varied substantially from one department or agency to another.

In evaluating the latest data, the following points should be kept in mind.

- The sections below compare workforce data in the private and public sectors with the 1996 Census data on women, visible minorities and Aboriginal peoples.
- The availability estimates for persons with disabilities are from the 1991 Health and Activity Limitation Survey (HALS), since a new HALS was not conducted in conjunction with the 1996 Census.
- Since a new system of grouping occupations in the private sector was adopted in 1996, it is not always possible to make comparisons at the occupational level with data prior to that time.
- The availability estimates utilized by the Treasury Board Secretariat (TBS) for visible minorities include only Canadian citizens. In previous estimates based on 1991 Census data, the TBS estimate of 9.0 per cent availability for the public sector was similar to the 9.1 per cent availability estimate for the private sector, and both included non-citizens as well as Canadian citizens. Although the 1996 Census indicates that the overall availability of visible minorities is now 10.3 per cent, the TBS estimate has decreased to 8.7 per cent due to the exclusion of non-citizens. The TBS rationale for excluding non-citizens is that the *Public Service Employment Act* gives an absolute preference to Canadian citizens in hirings into the public service. This preference is currently the subject of a court challenge. Until the issue is resolved by the courts, the Commission will assess public service hiring goals against the 10.3 per cent benchmark for visible minorities, because the majority of federal public service positions are open to citizens and non-citizens.
- The phrase "*shares* of hirings/terminations" is used to refer to the percentage of people hired or terminated who were members of a designated group. Normally, if there were no employment barriers, a designated group could be expected to receive approximately the same share of hirings as its availability in the Canadian workforce. For terminations, however, the group's share should correspond to its existing representation within the organization.

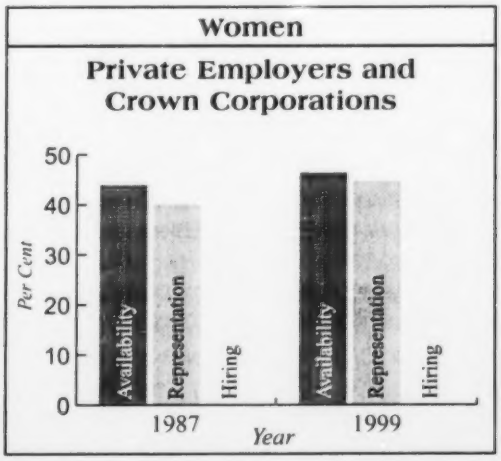
Women

In the private sector

Since 1987, when they made up 40.1 per cent of the private sector workforce, women's representation has increased to 44.8 per cent in 1999. This is close to their 46.4 per cent availability. Women's share of hirings decreased somewhat from the previous year, from 41.4 per cent to 39.7 per cent, largely as a result of fewer hires in the banking sector.

In 1999, women's representation ranged from a high of 72.0 per cent in the banking sector to lows of 25.3 per cent in transportation and 26.3 per cent in the "other" sector. Their representation increased in senior management positions in all sectors, but at 17.3 per cent in all sectors combined, it is still somewhat lower than their availability of 20.8 per cent.

In the banking sector, women continue to hold the majority of clerical positions. However, they have also registered increases in management and professional occupations, and now occupy half of all these positions. In senior management, their representation increased to 21.7 per cent in 1999. For the first time, this figure is slightly higher than the 1996 Census benchmark of 20.8 per cent.



In transportation, women's representation continued its steady increase from 16.0 per cent in 1987, to 25.3 per cent in 1999. Women held 11.3 per cent of senior management positions in this sector, up from 10.3 per cent the year before, and their representation in middle management positions also increased. Their representation in the semi-skilled manual workers occupational group also increased from 5.4 per cent in 1998 to 12.6 per cent in 1999, but this change is largely attributable to the fact that an employer with a very high proportion of women among its school bus drivers reported for the first time in 1999. Overall, there is still a distance to go before women are equitably represented in this sector.

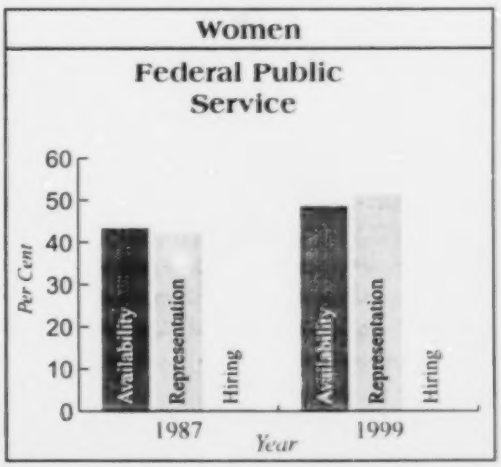
In 1999, about 23 per cent of women in the private sector worked part time, compared to approximately 9 per cent of men. This pattern is similar for women who are also members of another designated group, and is most striking for Aboriginal women, 25.4 per cent of whom work part time. This, along with their concentration in some lower-paying occupational groups helps account for the fact that women earned on average only 66.3 per cent as much as men in the federal private sector.

In the public sector

Women's representation in the federal public sector was 51.4 per cent as of March 31, 2000, approximately the same as the previous year. Compared to 1987 when their representation was 42 per cent, women have made substantial progress. Their current representation is also above the Census benchmark of 46.4 per cent. Women received 57.4 per cent of all hires, almost five per cent lower than the previous year, when their share was 62.1 per cent. Their overall good representation masks the fact that women continue to hold a larger share of temporary positions than men, and are concentrated in administrative support positions. In 1999 only 15 per cent of women were hired into permanent positions, contrasted to 24 per cent of men.

Women's representation in the Executive group continued its steady increase and now stands at 28.4 per cent, compared to 26.9 the previous year. In the Scientific and Professional category, women now hold 36.6 per cent of all positions, compared to 33.1 per cent previously.

For organizations with 200 or more employees, women's representation continued to be highest in the National Parole Board, at 79.6 per cent, and the civilian component of the Royal Canadian Mounted Police, at 77.4 per cent. This is due to the large proportion of clerical positions in these workforces. Their representation was lowest at 27.7 per cent in the Department of Fisheries and Oceans, an employer with a high proportion of scientific, technical and operational jobs, where women have traditionally been under-represented.



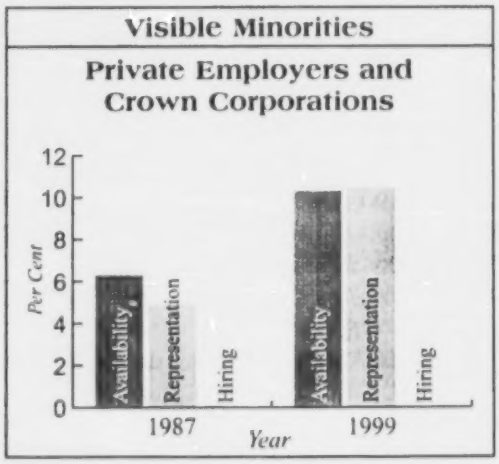
Members of Visible Minority Groups

In the private sector

Since 1987, the representation of members of visible minorities has more than doubled, from 4.9 per cent to 10.5 per cent in 1999. For the first time, their representation is slightly higher than the 10.3 per cent availability estimate based on the 1996 Census. It should be borne in mind, however that this estimate does not take into account the proportion of newcomers to Canada since 1996 who are visible minorities. The 2001 Census is expected to establish a higher availability estimate for this designated group.

Overall, the share of hirings received by members of visible minorities decreased somewhat from 11.3 per cent in 1998 to 10.6 per cent in 1999. However, it was higher than Census availability, and substantially higher than the 5.2 per cent share this group received in 1987.

Members of visible minorities fared best in the banking sector, where their representation reached 15.8 per cent, slightly higher than the year before and considerably higher than their 9.5 per cent representation in 1987. Their representation also increased in the communications sector, where they now make up 9.3 per cent of the workforce. Although this is still below availability, it is more than double their 4.0 per cent representation in 1987. Progress in both these sectors is due to the fact that their share of hires has been consistently higher than their overall availability levels.



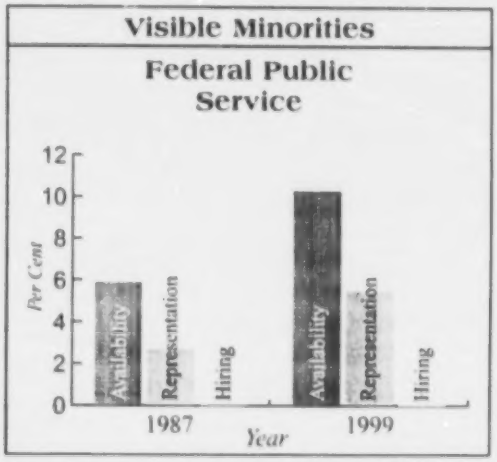
Even though progress has been slower in the transportation sector, the representation of visible minority groups has been increasing steadily. In 1999, their representation reached 7.1 per cent, up from 5.7 per cent the year before and from 2.5 per cent in 1987. Although this group has consistently received a share of hires below availability, they have not faced disproportionately high termination rates, and this has made it possible for them to achieve some gains.

In the "other" sector, visible minorities lost ground in 1999. Although considerably higher than their 2.5 per cent share in 1987, their representation continued the decrease begun in 1997, going from 7.9 per cent in 1998 to 7.4 per cent in 1999. Even though this group's share of hirings increased to 9.1 per cent in 1999 from 6.4 per cent the year before, it remained below availability and was not sufficient to reverse this trend.

Despite the steady progress for this group, more remains to be done. Members of visible minorities are still concentrated in some occupational groups such as professionals, but under-represented in many others, including senior management, where representation is less than half the availability rate.

In the public sector

The representation of visible minorities in the federal public service was 5.5 per cent as of March 31, 2000, somewhat lower than the previous year, when it stood at 5.9 per cent. This decrease is largely due to the departure of Revenue Canada, now a separate agency but formerly a large department, where the representation of visible minorities at 8.5 per cent substantially exceeded the average for the public service as a whole. If Revenue Canada is excluded from the picture for 1999 as well, the data show that the representation of visible minorities in the rest of the public service rose from 5.0 per cent to 5.5 per cent, an increase of about 1,000 employees who identified themselves as members of a visible minority. In the past, such increases have often been due as much to increased self-identification as to new hires, and the data suggest that this was the case in 1999 as well. Treasury Board figures for hires in the federal public service, including staffing actions at Revenue Canada up to November 1999, show that visible minorities received 5.7 per cent of all hires, somewhat higher than the 4.4 per cent they received the previous year. However it is disappointing to note that their share of hires still falls far short of their 10.3 per cent availability in the Canadian workforce.



Visible minorities continue to be hired predominantly into the Scientific and Professional category. Only 2 of the 31 appointments to the Executive group were members of visible minorities, a somewhat lower proportion than the previous year.

Among departments and agencies with more than 200 employees, the Immigration and Refugee Board had the highest representation of visible minorities, at 19.9 per cent. In Health Canada and Citizenship and Immigration, representation stood at 9.5 per cent. It is encouraging to note that 26 of the 40 departments and agencies with more than 200 employees registered increases in the representation of visible minorities. But of these, only one met the Census benchmark of 10.3 per cent, and only 5 met the lower Treasury Board benchmark of 8.7 per cent. Clearly much remains to be done before this designated group is equitably represented in the federal public service.

Aboriginal People
In the private sector

Aboriginal people did not benefit substantially from the large number of hiring opportunities in 1999. Their representation was higher than the 0.6 per cent reported in 1987, but at 1.5 per cent was up only slightly from 1.3 per cent in 1998. Their share of hirings, at 1.5 per cent in 1999, was considerably lower than their 2.1 per cent Census availability.

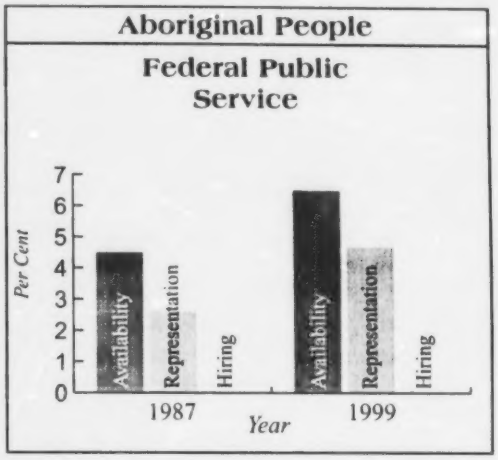
Aboriginal people's representation increased in both the transportation sector, from 1.3 per cent in 1998 to 1.8 per cent in 1999, and in the "other" sector, from 2.0 per cent to 2.4 per cent. This was due to the fact that they received shares of hiring equal to or greater than the Census benchmark in both these sectors.

However no gains were made in the two other sectors, where the representation of Aboriginal people remained unchanged at 1.3 per cent in banking and at 1.1 per cent in communications. In banking their share of hires was 1.1 per cent, as it was in 1998. In the communications sector, Aboriginal people received only 0.8 per cent of all hires, a lower share than the year before.

In the public sector

The experience of Aboriginal people in the public sector stands in sharp contrast to the private sector. Their representation increased to 3.3 per cent as of March 31, 2000, compared to 2.9 per cent in the previous year. Some of this increase is due to the departure of Revenue Canada, where the representation of Aboriginal people was somewhat lower than the average in the public service. The increase is also due, however, to the fact that Aboriginal people received a share of hirings which, at 3.9 per cent, was considerably higher than the Census benchmark of 2.1 per cent.

The experience of Aboriginal people continues to vary considerably among federal departments and agencies. The Department of Indian and Northern Affairs, where Aboriginal people occupy 28.5 per cent of all positions, employs close to 21 per cent of all Aboriginal employees in the federal public service. As of March 31, 2000, 23 of the 40 departments and agencies with more than 200 employees met the Census benchmark, an increase of four from the previous year.



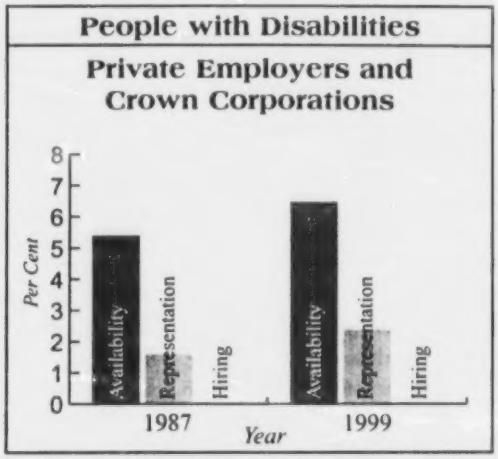
The share of hirings received by Aboriginal peoples was above the Census benchmark of 2.1 per cent in all occupational categories, and in both indeterminate and term positions. However, because the volume of staffing actions at the Department of Indian and Northern Affairs has a disproportionate impact on these data, the Commission is paying close attention to the hiring goals of other departments and agencies during the course of audits to ensure that Aboriginal people receive equitable treatment across the federal public service.

People with Disabilities

In the private sector

Once again, people with disabilities failed to benefit from the substantial number of hiring opportunities in 1999. Their overall representation in the private sector increased only marginally from 2.3 per cent in 1998 to 2.4 per cent in 1999. The data suggest that this minimal increase is due to increased self-identification rather than hires. In 1999, as in the previous year, people with disabilities received only 0.9 per cent of all hires, their lowest share since 1988.

Since the *Employment Equity Act* was first enacted in 1987, persons with disabilities have never received a share of hirings much more than one quarter of their availability in the workforce.

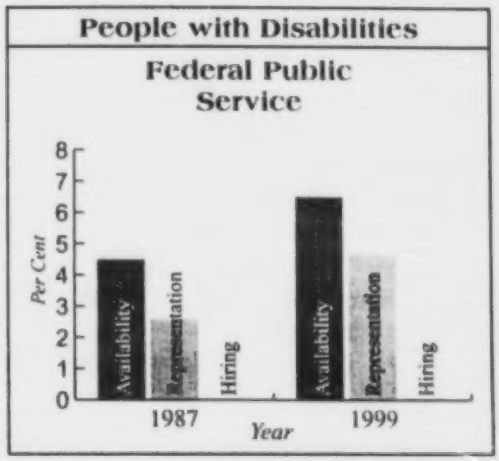


People with disabilities were under-represented in each industrial sector. In 1999, their representation of 2.2 per cent in banking, 2.3 per cent in communications, and 2.8 per cent in the "other" sector was slightly lower than the year before. In transportation, their representation increased from 1.8 per cent to 2.5 per cent, but was still far below the 6.5 per cent Census benchmark. As in past years, the main cause of the under-representation of people with disabilities was their continued failure to receive a fair share of hirings. Had they been hired at a rate consistent with their availability, close to 5,000 would have been hired rather than the 700 who in fact obtained employment.

In the public sector

The representation of people with disabilities increased slightly in the federal public sector to 4.7 per cent as of March 31, 2000, compared to 4.6 per cent in the previous year. This is close to the 4.8 per cent benchmark used by the Treasury Board, but still falls short of this group's 6.5 per cent representation in the Canadian workforce based on the 1991 HALS. Moreover, the data suggest that the increase in the number of persons with disabilities in the federal public service is attributable largely to increased self-identification rather than to hires.

People with disabilities obtained only 312 (2.3 per cent) of the 13,780 positions filled this past year. In contrast, had they been hired at rates equivalent to the Census benchmark, close to 900 people with disabilities would have obtained employment. As in 1998, not a single person with a disability was appointed to the Executive group, and their share of hirings in all other occupational categories was below both the Treasury Board benchmark of 4.8 per cent and their 6.5 per cent representation in the Canadian workforce.



Only four of the 40 federal departments and agencies with more than 200 employees, met the 6.5 per cent HALS benchmark: Human Resources Development Canada, the Canadian Transportation Agency, the Canadian Grain Commission and the Public Service Commission. It is discouraging to note that 19 of the 40 federal departments and agencies with more than 200 employees actually saw the representation of people with disabilities decrease.

Summary of Statistical Findings

The lack of progress for Aboriginal people and people with disabilities in the private sector remains a serious concern, as does the slow pace of change for people with disabilities and visible minorities in the federal public service. As part of the audit process, employers are required to set goals to remedy under-representation. The Commission will be monitoring the implementation of these goals to ensure that the principles enshrined in the *Employment Equity Act* produce tangible results for these groups.

Appendix

Table 3
Total Number of Employers and Employees by Sector
Subject to the Employment Equity Act
and Under Audit

SECTOR	SUB SECTOR	SUBJECT TO THE ACT		UNDER AUDIT	
		Employers	Employees	Employers	Employees
Private Sector (as of December 31, 1999)	Banking	20	174,529	13	167,596
	Communication	94	197,960	32	57,325
	Transportation	170	163,356	77	76,378
	Other*	47	50,095	20	20,881
Federal Public Service (as of March 31, 2000)		65	141,649	35	112,043
Separate Federal Agencies (as of March 31, 2000)		14	60,026	3	4,441
TOTAL		**410**	**787,615**	**180**	**438,664**

**The "Other" sub-sector includes such diverse industries as grain companies, uranium mines, nuclear power operations, credit corporations and museums.*

Table 4
Public Sector Organizations
Subject to the Employment Equity Act and Under Audit
By Employer Size

Range	Public Service (As of March 31, 2000)				Separate Agencies (As of March 31, 2000)			
	Subject to the Act		Under Audit		Subject to the Act		Under Audit	
	Employers	Employees	Employers	Employees	Employers	Employees	Employers	Employees
10,000 plus	4	61,683	4	59,804	1	40,505	0	0
2,000 - 9,999	14	65,385	11	43,929	4	15,252	1	3,832
1,000 - 1,999	3	3,952	1	1,233	0	0	0	0
500 - 999	7	5,230	6	4,120	3	2,297	0	0
100 - 499	20	4,819	13	2,957	6	1,972	2	609
less than 100	17	580	0	0	0	0	0	0
TOTAL	**65**	**141,649**	**35**	**112,043**	**14**	**60,026**	**3**	**4,441**

Table 5
Private Sector Organizations
Subject to the Employment Equity Act and Under Audit
By Employer Size

Range	Subject to the Act (As of December 31, 1999)		Under Audit	
	Employers	Employees	Employers	Employees
10,000 plus	15	354,807	10	210,165
2,000 - 9,999	28	96,836	16	54,874
1,000 - 1,999	36	49,519	17	24,231
500 - 999	52	36,835	19	13,545
100 - 499	193	47,350	78	19,267
less than 100	7	593	2	98
TOTAL	**331**	**585,940**	**142**	**322,180**

Table 6
Private Sector Organizations and Employees
Subject to the Employment Equity Act by Province and Sector
(as of December 31, 1999)

	INDUSTRIAL SECTOR									
	Banking		Communication		Transportation		Other*		Total	
Province/Territory	Employers	Employees	Employers	Employees	Employers	Employees	Employers	Employees	Employers	Employees
Newfoundland	5	1,433	5	2,704	7	1,778	0	0	17	5,915
Prince Edward Island	3	293	1	187	2	258	0	0	6	738
Nova Scotia	6	5,029	7	4,795	13	3,624	1	176	27	13,624
New Brunswick	6	2,798	10	6,508	13	3,763	1	101	30	13,170
Quebec	13	31,039	33	42,764	46	27,637	11	2,607	103	104,047
Ontario	14	89,687	48	79,947	77	55,224	28	28,163	167	253,021
Manitoba	6	5,073	11	7,163	19	11,946	15	5,425	51	29,607
Saskatchewan	5	4,003	7	3,099	11	3,553	10	5,137	33	15,792
Alberta	8	13,914	20	19,465	40	20,065	11	3,030	79	56,474
British Columbia	10	19,764	23	25,618	38	26,629	12	2,414	83	74,425
Northwest Territories	1	17	1	304	0	0	0	0	2	321
Yukon	1	6	1	190	2	456	0	0	4	652
Residual **		1,473		5,216		8,423		3,042		18,154
Canada***	**20**	**174,529**	**94**	**197,960**	**170**	**163,356**	**47**	**50,095**	**331**	**585,940**

Note:

* *The "Other" sub-sector includes such diverse industries as grain companies, uranium mines, nuclear power operations, credit corporations and museums.*

** *Employees for whom no detailed reports were filed since employers only have to report on those regions where they have at least 100 employees.*

*** *The number of employers reported by province and territory includes regional offices, which are not included in the "Canada" line.*

Table 7
Private Sector Organizations and Employees Under Audit by Province and Sector (as of December 31, 1999)

Province/Territory	INDUSTRIAL SECTOR									
	Banking		Communication		Transportation		Other*		Total	
	Employers	Employees	Employers	Employees	Employers	Employees	Employers	Employees	Employers	Employees
Newfoundland	5	1,433	0	0	3	604	0	0	8	2,037
Prince Edward Island	3	293	0	0	0	0	0	0	3	293
Nova Scotia	5	4,852	4	617	7	1,133	2	1,888	18	8,490
New Brunswick	6	2,798	5	4,700	8	2,818	0	0	19	10,316
Quebec	11	30,239	12	8,022	24	11,709	5	981	52	50,951
Ontario	11	85,811	17	18,395	35	21,672	12	7,935	75	133,813
Manitoba	5	4,922	5	1,058	9	5,623	7	3,274	26	14,877
Saskatchewan	5	4,003	1	220	6	1,753	4	3,374	16	9,350
Alberta	6	13,189	9	9,979	19	9,271	4	1,268	38	33,707
British Columbia	7	19,016	8	12,939	17	15,381	5	1,072	37	48,408
Northwest Territories	1	17	0	0	2	591	0	0	3	608
Yukon	1	6	0	0	0	0	0	0	1	6
Residual **		1,017		1,395		5,823		1,089		9,324
Canada***	**13**	**167,596**	**32**	**57,325**	**77**	**76,378**	**20**	**20,881**	**142**	**322,180**

Note:

* *The "Other" sub-sector includes such diverse industries as grain companies, uranium mines, nuclear power operations, credit corporations and museums.*

** *Employees for whom no detailed reports were filed since employers only have to report on those regions where they have at least 100 employees.*

*** *The number of employers reported by province and territory includes regional offices, which are not included in the "Canada" line.*

List of Employers Audited or Being Audited

Banking (13)

Banca Commerciale Italiana of Canada
Bank of America Canada
Bank of Montreal
BNP Paribas (*Banque Nationale de Paris*)
Canadian Imperial Bank of Commerce
Citibank Canada Ltd.
HSBC
Laurentian Bank of Canada
National Bank of Canada
Royal Bank of Canada
Société générale (Canada)
Toronto Dominion Bank Financial Group, The
Bank of Nova Scotia, The

Communication (32)

AT&T Canada Long Distance Services Company
BC Tel.
Bell Mobility Radio Inc.
Bell Mobility Cellular Inc.
Bell Mobility Paging
Call Net Enterprises (Sprint Canada)
Canadian Satellite Communications Inc.
Craig Broadcast Systems Inc.
DHL International Express Ltd.
Federal Express Canada Ltd.
Fundy Cable Ltd.*
Global Communications Ltd.
Maritime Broadcasting System Ltd.
Monarch Broadcasting Ltd.
NBTEL Inc. (*New Brunswick Telephone Co. Ltd*)*
Newcap Broadcasting
Nortel Networks Ltd. (*Northern Telecom Ltd.*)
Northern Telephone Ltd.
Pelmorex Radio Inc.*
Pelmorex Inc./The Weather Network
Purolator Courier Ltd.
Québec-Téléphone
Standard Radio/Broadcasting Inc.
Swift Sure Courier Service Ltd.
Teleglobe Canada Inc.
Telus Communications Inc.
Telus Communications (Edmonton) Inc.
Telus Mobility Inc.
United Parcel Service Canada Ltd.

Videon CableSystems Inc.
WIC Radio Ltd.
WIC Television Ltd.

Transportation (77)

Adby Transport Ltd.
Air France
Air Inuit Ltd.
Air Transat AT Inc.
A.J. Bus Lines Ltd.
Alcan Smelters and Chemicals Ltd.
Algoma Central Corporation
Allied Systems (Canada) Company
American Airlines Inc.
Armour Transport Inc.
Arnold Bros. Transport Ltd.
Arrow Transportation Systems*
Bearskin Lake Air Service Ltd.
Bison Diversified Inc.
Blanchard Transport Ltd.*
Bradley Air Services Ltd.
British Columbia Maritime Employers Association
Byers Transport Ltd.
Calgary Airport Authority , The
Canada 3000 Airlines Ltd.
Canada 3000 Airport Services Ltd.
Canada Maritime Agencies Ltd.
Canadian Airlines International Ltd.
Canadian Freightways Eastern Ltd.
Canadian Freightways Ltd.
Canadian Helicopters Ltd.
Canadian National Railway Company
Canadian Steamship Lines Inc.*
Conair Aviation Ltd.
Day & Ross Inc.
Delta Air Lines Inc.
Edmonton Regional Airports Authority
Emery Air Freight Corporation
Execaire Inc.
Fednav Ltd.
Greyhound Canada Transportation Corp.
Helijet Airways Inc.
Household Movers & Shippers Ltd.*
Imperial Oil Ltd.*
Innotech Aviation Ltd.
Inter-Canadian (1991) Inc.*

KLM Royal Dutch Airlines*
Laidlaw Carriers Inc.
Laidlaw Transit Ltd.
Meyers Transport Ltd.
Midland Transport Ltd.
Municipal Tank Lines Ltd.
N.M. Paterson & Sons Ltd. (Marine Division)
N. Yanke Transfer Ltd.
Nav Canada
Nesel Fast Freight Inc.
Northern Transportation Company Ltd.
Ocean Services Ltd.
Peace Bridge Brokerage Ltd.
Pole Star Transport Inc.
Provincial Airlines Ltd.
Reimer Express Lines Ltd.
Royal Aviation Inc.
Saskatchewan Transportation Company
Seaspan International Ltd.
Sharp Bus Lines Ltd.
SLH Transport Inc.
St. Lawrence Seaway Development Corporation
Tippet-Richardson Ltd.
TNT Canada Inc. (*GD Express Worldwide Canada Inc.*)
Trans Canada Pipelines Ltd.
Trans Mountain Pipe Line Company Ltd.
Transport Cabano Kingsway Inc.
Transport Robert Ltée
Transport Thibodeau-Saguelac-Marcan Inc.
TransX Ltd.
Trimac Transportation Management Ltd.
Van-Kam Freightways Ltd.
Vancouver International Airport Authority
Westcan Bulk Transport Ltd.
Williams Moving & Storage (BC) Ltd.
Worldwide Flight Services Ltd.

Other (20)

ADM Agri-Industries Ltd.
Agpro Grain Ltd.
Agricore Coop. Ltd.
Atomic Energy of Canada Ltd (AECL)
Brinks Canada Ltd.
Cameco Corporation
Canadian Press (The)
Canadian Wheat Board

Cape Breton Development Corporation*
Canada Council of the Arts
Export Development Corporation
Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd.
National Museum of Science and Technology
N.M. Paterson & Sons Ltd.(Grain Division)
Pacific Elevators Ltd.
Robin Hood Multifoods Inc.
Saskatchewan Wheat Pool
Securicor Cash Services Ltd. (*Loomis Armored Car Serv. Ltd.*)
Telus Management Services Inc.
Verreault Navigation Inc.

Federal Departments and Agencies (35)

Agriculture and Agri-Food Canada
Atlantic Canada Opportunities Agency
Canadian Grain Commission
Canadian Heritage
Canadian Human Rights Commission
Canadian International Development Agency
Canadian Space Agency
Canadian Transportation Agency
Correctional Services Canada
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission
Department of Finance Canada
Department of Indian Affairs and Northern Development
Department of Justice Canada
Department of Veteran Affairs Canada
Environment Canada
Foreign Affairs and International Trade
Human Resources Development Canada
Immigration and Refugee Board
Industry Canada
National Archives of Canada
National Defence (Civilian Staff)
National Parole Board
Natural Resources Canada
Office of the Chief Electoral Officer
Office of the Commissioner of Official Languages
Office of the Secretary to the Governor General
Office of the Registrar of the Supreme Court of Canada
Privy Council Office
Public Works & Government Services Canada
Statistics Canada
Status of Women
Transport Canada

Transportation Safety Board of Canada
Treasury Board of Canada, Secretariat
Western Economic Diversification Canada

Separate Agencies (3)

National Film Board
National Research Council of Canada
Natural Sciences and Engineering Research Council

Total as of December 31, 2000: 180

**These audits have been cancelled because the employer is no longer subject to the* Employment Equity Act.

List of Employers in Compliance as of December 31, 2000

Banking (1)

HSBC

Communication (12)

Bell Mobility Radio Inc.
Bell Mobility Cellular Inc.
Bell Mobility Paging
Call Net Enterprises (Sprint Canada)
Canadian Satellite Communications Inc.
Global Communications Ltd.
Nortel Networks Ltd. (*Northern Telecom Ltd.*)
Northern Telephone Ltd.
Pelmorex Inc./The Weather Network
Québec-Téléphone
Standard Radio/Broadcasting Inc.
Videon CableSystems Inc.

Transportation (17)

A.J. Bus Lines Ltd.
Alcan Smelters and Chemicals Ltd.
Bearskin Lake Air Service Ltd.
Canada Maritime Agencies Ltd.
Canadian Helicopters Ltd.
Day & Ross Inc.
Emery Air Freight Corporation
Helijet Airways Inc.
Meyers Transport Ltd.
N. Yanke Transfer Ltd.
Northern Transportation Company Ltd.
Ocean Services Ltd.
Peace Bridge Brokerage Ltd.
Seaspan International Ltd.
Tippet-Richardson Ltd.
TNT Canada Inc. (*GD Express Worldwide Canada Inc.*)
Transport Cabano Kingsway Inc.

Other (5)

Cameco Corporation
Canadian Press (The)
Canada Council of the Arts
Pacific Elevators Ltd.
Verreault Navigation Inc.

Federal Departments and Agencies (9)	Atlantic Canada Opportunities Agency Canadian Human Rights Commission Canadian International Development Agency Canadian Transportation Agency Canadian Radio-Television and Telecommunications National Parole Board Office of the Chief Electoral Officer Office of the Secretary to the Governor General Status of Women
Separate Agencies (2)	National Film Board Natural Sciences and Engineering Research Council

Total Number of Employers: 46

List of Employers with Directions and at Tribunal as of December 31, 2000

DIRECTION

Banking (1)	Banca Commerciale Italiana of Canada
Communication (1)	Fundy Cable Ltd.*
Transportation (9)	Air France American Airlines Inc. Byers Transport Ltd. Conair Aviation Ltd. Greyhound Canada Transportation Corp. Municipal Tank Lines Ltd. Nesel Fast Freight Inc. Trimac Transportation Management Ltd Van-Kam Freightways Ltd.
Other (1)	N.M. Paterson & Sons Ltd.(Grain Division)
Federal Departments and Agencies (3)	Environment Canada National Archives of Canada Natural Resources Canada

TRIBUNAL

Transportation (1)	Conair Aviation Ltd.
Federal Departments and Agencies (2)	Environment Canada Natural Resources Canada

**Direction has been cancelled because the employer is no longer subject to the* Employment Equity Act.

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

RAPPORT SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

2000

Bureau national

Commission canadienne des droits de la personne
344, rue Slater, 8e étage
Ottawa (Ontario)
K1A 1E1
Téléphone : (613) 995-1151
Numéro sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (613) 996-9661
Courriel : *info.com@chrc-ccdp.ca*
Site Web : *http://www.chrc-ccdp.ca*

Bureaux régionaux

Atlantique

Adresse du bureau
5475, chemin Spring Garden
bureau 203
Halifax (Nouvelle-Écosse)
Téléphone : (902) 426-8380
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (902) 426-2685

Adresse postale
C.P. 3545
Succursale postale Halifax-Sud
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 3J2

Québec

1253, avenue McGill College
bureau 470
Montréal (Québec)
H3B 2Y5
Téléphone : (514) 283-5218
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (514) 283-5084

Ontario

175, rue Bloor Est, bureau 1002
Toronto (Ontario)
M4W 3R8
Téléphone : (416) 973-5527
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (416) 973-6184

Prairies

(Manitoba, Saskatchewan et
Nord-Ouest de l'Ontario)
175, rue Hargrave, bureau 750
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3R8
Téléphone : (204) 983-2189
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (204) 983-6132

Alberta et Territoires du Nord-Ouest

10010-106 Street, bureau 308
Edmonton (Alberta)
T5J 3L8
Téléphone : (780) 495-4040
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (780) 495-4044

Colombie-Britannique et Yukon

757, rue Hastings Ouest
bureau 420
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6C 1A1
Téléphone : (604) 666-2251
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (604) 666-2386

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2001
N° de cat. HR1-3/2000
ISBN 0-662-65392-0

Ce rapport est également publié sur bande sonore, en gros caractères,
en braille et sur disquette.
On peut aussi le consulter sur le site Web de la Commission.
http://www.chrc-ccdp.ca

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE
Présidente

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION
Chief Commissioner

Mars 2001

L'honorable Daniel Hays
Président du Sénat
Le Sénat
Ottawa (Ontario)
K1A 0A4

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport sur l'équité en matière d'emploi 2000* de la Commission canadienne des droits de la personne pour dépôt au Sénat.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Michelle Falardeau-Ramsay, c.r.

Ottawa, Canada K1A 1E1

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE
Présidente

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION
Chief Commissioner

Mars 2001

L'honorable Peter Milliken, député
Président de la Chambre des communes
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport sur l'équité en matière d'emploi 2000* de la Commission canadienne des droits de la personne pour dépôt à la Chambre des communes.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Michelle Falardeau-Ramsay, c.r.

Ottawa, Canada K1A 1E1

TABLE DES MATIÈRES

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* 1

La vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi 2

Les progrès réalisés jusqu'ici 3

Le programme de vérification 4

Des problèmes de conformité chez les employeurs 6

La collaboration avec les employeurs 13

Pour une équité en emploi efficace : la promotion 15

Des préparatifs en vue de l'examen législatif 15

Les progrès réalisés par les quatre groupes désignés 16

Annexe 27

L'équité en matière d'emploi

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Lorsqu'il a révisé la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en 1995, le Parlement en a réaffirmé l'objectif adopté presque dix ans plus tôt : assurer aux membres des quatre groupes désignés — les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles — une représentation équitable dans la population active. Dans sa forme actuelle, tout comme dans le texte original, la *Loi* oblige les employeurs à prendre certaines mesures pour favoriser l'équité au travail. Ils doivent notamment analyser leur effectif, étudier leurs systèmes d'emploi, déterminer les obstacles et prendre des mesures correctives pour les supprimer. Le Parlement a également apporté plusieurs modifications importantes à la *Loi*. Il a chargé la Commission canadienne des droits de la personne de vérifier la conformité des employeurs de compétence fédérale et de prendre les dispositions nécessaires pour qu'ils se conforment aux exigences législatives. Il a aussi étendu à la fonction publique fédérale les obligations découlant de la *Loi*.

La Commission a commencé son travail de vérification de la conformité en octobre 1997. Depuis, elle a terminé 196 vérifications initiales et de suivi visant à déterminer si les employeurs prennent les mesures voulues pour se conformer à la *Loi*. Les employeurs qui ont fait une enquête sur leur effectif et procédé à une analyse établissant qu'ils ont une pleine représentation des groupes désignés sont déclarés en conformité avec la *Loi* tant qu'ils maintiennent les mesures prescrites. Les employeurs dont l'effectif n'est pas représentatif peuvent aussi être jugés en conformité à condition :

- qu'ils aient terminé le travail prévu aux termes des douze exigences législatives;
- que la Commission soit persuadée que leur plan d'équité en matière d'emploi assurera des progrès raisonnables en vue d'une représentation équitable.

Si un employeur est en conformité avec la *Loi*, mais n'a pas atteint la pleine représentation, la Commission continue à le suivre pour s'assurer qu'il fait des progrès raisonnables, d'après les rapports annuels qu'il présente sur son effectif. Les employeurs du secteur privé présentent de tels rapports à Développement des ressources humaines Canada, tandis que la plupart des ministères et organismes de la fonction publique en soumettent au Conseil du Trésor. Les employeurs distincts, qui ne relèvent pas du Conseil du Trésor, déposent leur rapport au Parlement par l'entremise du Conseil. L'absence de progrès raisonnables vers une pleine représentation peut entraîner une nouvelle vérification et des mesures complémentaires.

La vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi

Les étapes de la vérification initiale

- L'employeur reçoit une lettre de notification lui annonçant la vérification. Un agent de vérification de la conformité prend ensuite contact avec lui, négocie un plan de vérification et lui envoie un questionnaire.
- En se servant des résultats du questionnaire, l'agent procède à une évaluation des documents pour déterminer la conformité aux douze exigences figurant dans la *Loi*. L'agent effectue ensuite une visite sur place pour confirmer les conclusions et passer en revue les résultats préliminaires avec l'employeur.
- Si l'employeur est en conformité, l'agent rédige un rapport final de vérification. S'il ne l'est pas, l'agent établit un rapport provisoire faisant état des engagements nécessaires pour atteindre la conformité et fixant un délai d'au plus douze mois pour respecter chaque engagement.
- L'agent et l'employeur négocient ensuite les engagements et les délais figurant dans le rapport. Lorsqu'il y a entente, l'employeur signe le rapport.

Les étapes de la vérification de suivi

- L'employeur présente un rapport d'étape, puis une vérification de suivi est effectuée pour déterminer s'il a respecté ses engagements.
- Si l'employeur est en conformité, l'agent rédige un rapport final de vérification. Par la suite, la Commission suit les rapports annuels de l'employeur. Elle peut entreprendre une nouvelle vérification si elle juge que ces rapports ne témoignent pas de progrès raisonnables.

Quand la Commission donne-t-elle un ordre?

- Si l'employeur refuse de signer les engagements ou s'il ne fait pas le travail qui y est prévu, la Commission peut lui donner un « ordre ». L'ordre précise le travail à faire et les délais correspondants. L'employeur a l'occasion de prendre connaissance de la recommandation relative à l'ordre éventuel et de présenter des observations aux commissaires avant qu'ils ne prennent la décision de donner ou non l'ordre. Une vérification de suivi effectuée après l'expiration du délai fixé permet de déterminer si l'employeur s'est conformé à l'ordre reçu.

Tribunal de l'équité en matière d'emploi

- Une fois que la Commission a donné un ordre, l'employeur peut demander à un tribunal de réexaminer l'affaire. La Commission peut également demander à un tribunal de rendre une ordonnance si l'employeur ne s'est pas conformé à l'ordre reçu.

Cour fédérale du Canada

- La Cour peut procéder à un contrôle judiciaire de la décision de la Commission ou d'un tribunal.
- L'ordonnance d'un tribunal peut être enregistrée auprès de la Cour fédérale, ce qui lui donne la même force qu'une ordonnance de la Cour.

Les progrès réalisés jusqu'ici

Après trois années de vérification de la conformité à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, il convient de se poser une question simple : les employeurs font-ils maintenant ce qu'il faut pour progresser à un rythme raisonnable vers l'égalité dans l'emploi pour tous les Canadiens? La réponse n'est malheureusement pas aussi simple. Oui, un nombre croissant d'employeurs des secteurs public et privé satisfont aux exigences de la *Loi* et feront des progrès raisonnables vers la pleine représentativité s'ils réalisent consciencieusement leur plan d'équité en matière d'emploi.

Au cours de l'année écoulée, cependant, la Commission a continué à trouver peu d'employeurs en conformité ou près de l'être au stade initial de la vérification. Il est devenu clair que peu d'organisations utilisent les ressources et les techniques d'équité en emploi nécessaires pour faire des progrès réels avant l'arrivée sur les lieux des vérificateurs de la Commission. Pour être vraiment productives, les vérifications devraient se concentrer sur des lacunes relativement mineures des stratégies d'équité en emploi. Toutefois, la Commission se rend compte que la plupart des employeurs doivent encore faire du travail sur neuf, dix ou plus des douze exigences législatives auxquelles ils sont censés se conformer. Le seul développement prometteur en 2000 réside dans le fait qu'un grand nombre d'employeurs ont réussi à atteindre la conformité à la suite d'une vérification de suivi ou ont fait assez de progrès pour qu'une brève prolongation puisse leur permettre de terminer le travail nécessaire. Bref, pour arriver à la conformité, il faut plus d'efforts et de temps que le Parlement ou la Commission ne l'avaient prévu.

Des progrès raisonnables? Une affaire à suivre...

En procédant à des vérifications chez les employeurs et en veillant à ce que des mesures soient prises pour corriger les aspects non conformes aux exigences législatives, la Commission ne s'acquitte que du premier volet de son mandat. Une fois la conformité atteinte, la seconde étape consiste à faire un suivi pour déterminer si les employeurs mettent en œuvre leur plan d'équité en matière d'emploi. Nous n'entreprendrons cette seconde étape qu'en 2002, en raison du laps de temps nécessaire jusqu'à maintenant pour déclarer les employeurs en conformité.

En 2002, la Commission commencera à suivre les employeurs qui se sont conformés à la *Loi* jusqu'ici :

- en évaluant les données de recrutement et d'avancement présentées dans leurs rapports annuels;
- en déterminant s'ils ont réussi à atteindre leurs objectifs de recrutement et d'avancement.

Comme la *Loi* le précise, ces objectifs ne sont pas des quotas, mais simplement des estimations réalistes des résultats qu'on peut attendre si les employeurs réalisent tous les éléments de leur plan d'équité en matière d'emploi. S'ils n'ont pas atteint leurs objectifs, la Commission peut rouvrir la vérification pour déterminer s'ils ont fait des efforts raisonnables dans la mise en œuvre de leur plan et, si ce n'est pas le cas, les obliger à élaborer et à signer encore une fois des engagements en vue de réaliser leur plan.

Le programme de vérification

Employeurs en cours de vérification

En 2000, la Commission a décidé de concentrer son programme de vérification sur les gros employeurs pour couvrir le plus grand nombre possible d'employés. Dans le secteur public, les vérifications entreprises ont porté sur 34 (ou 73 %) des 48 ministères et organismes ayant plus de 100 employés. Dans le secteur privé, nous avons commencé à vérifier près des deux tiers des 43 employeurs ayant plus de 2 000 employés, dont les six plus grandes banques et plusieurs grandes sociétés de transport. Ainsi, nous aurons vérifié ou commencé à vérifier des organisations employant au total 80 % des travailleurs du secteur public et 57 % de ceux du secteur privé.

Une liste complète des employeurs en cours de vérification figure en annexe à la fin du rapport.

Vérifications commencées et terminées

Comme le montre le tableau 1, la Commission a entrepris des vérifications initiales chez 180 employeurs depuis le début du programme. Toutefois, il a fallu faire au moins une vérification de suivi chez la plupart avant qu'il soit possible de les déclarer en conformité. Cela signifie que la Commission a commencé en tout 291 vérifications.

Tableau 1
Vérifications commencées et terminées, 1998-2000

	1998		1999		2000		Total cumulatif	
	Comm.	Term.	Comm.	Term.	Comm.	Term.	Comm.	Term.
Vérifications commencées	110	49	36	62	34	19	180*	130
Suivi de vérifications initiales	0	0	68	14	38	**40	106	54
Suivi d'ordres	0	0	0	0	5	1	5	1
Vérifications annulées	0	1	0	5	0	5	0	11
Nombre total de vérifications	**110**	**50**	**104**	**81**	**77**	**65**	**291**	**196**

* *Nombre total d'employeurs en cours de vérification.*
***Ce nombre comprend 30 employeurs en conformité et 10 qui ont reçu un ordre.*

Le tableau 1 montre également que 34 vérifications initiales ont été amorcées en 2000, de même que 38 vérifications de suivi chez des employeurs qui avaient signé des engagements au terme de leur vérification initiale. Au cours de la même année, le délai accordé à

cinq employeurs pour se conformer à un ordre est arrivé à expiration. Des vérifications ont donc été entreprises chez ces employeurs, dont une est terminée. Onze vérifications ont été annulées depuis 1998, pour des raisons allant de la fermeture de l'entreprise, ou de son absorption par une autre, à une baisse de l'effectif en deçà de 100 (nombre minimum prévu par la loi pour les vérifications).

Situation des vérifications

Le tableau 2 montre que peu d'employeurs ont été déclarés en conformité à l'étape initiale de la vérification. Depuis 1998, seuls six employeurs ont satisfait aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* au stade de la vérification initiale, tandis que les 40 restants ont fait l'objet d'une vérification de suivi avant que la Commission puisse les juger en conformité. En 2000, des ordres ont été notifiés à 10 employeurs lorsque les vérifications de suivi ont établi qu'ils n'avaient pas respecté les engagements pris.

Tableau 2
Situation des vérifications

SITUATION	1998	1999	2000	Total cumulatif
Conformité, vérification initiale	2	2	2	6
Conformité, vérification de suivi	0	10	30	40
Nombre total d'employeurs en conformité	*2*	*12*	*32*	*46*
Notification d'ordres	1	4	10	15
Constitution d'un tribunal*	0	0	3	3

** Deux affaires ont été renvoyées au tribunal à la demande de ministères fédéraux qui contestaient un ordre. La Commission a renvoyé une troisième affaire au tribunal pour défaut de se conformer à un ordre.*

Les deux employeurs qui, en 2000, ont été jugés en conformité au stade de la vérification initiale étaient Verreault Navigation et l'Office des transports du Canada. Verreault Navigation, chantier naval établi au coeur de la Gaspésie, a adopté une attitude positive et proactive envers l'équité en matière d'emploi, recourant à des programmes de sensibilisation et de formation pour intégrer des femmes dans des emplois non traditionnels et mettant ainsi fin au mythe selon lequel l'industrie de la construction navale n'attire pas les travailleuses. De même, la haute direction de l'Office des transports du Canada a manifesté une ferme volonté d'en arriver à une pleine représentativité de son effectif. Parallèlement, deux importants ministères fédéraux montrent des signes très réels de progrès au stade de la vérification initiale et devraient avoir atteint la conformité au début de 2001.

Dans le secteur privé, la Banque HSBC Canada a, elle aussi, manifesté un engagement sérieux à l'égard de l'équité. Elle a produit une analyse

de l'effectif qui compte parmi les plus complètes que la Commission ait vues jusqu'ici et mis en œuvre une approche particulièrement novatrice en matière d'adaptation. Cherchant à accélérer ses progrès, la Banque se propose d'engager tous les ans jusqu'à dix employés membres de groupes désignés, dès qu'ils seraient trouvés et sans attendre qu'il y ait des vacances dans l'effectif.

Malheureusement, le reste du tableau n'est pas aussi brillant. En 1999, Environnement Canada a contesté devant le Tribunal de l'équité en matière d'emploi un ordre que la Commission lui avait donné. En 2000, un autre ministère fédéral, Ressources naturelles Canada, l'a également fait. Les deux organismes estimaient que la Commission n'était pas habilitée à appliquer différentes normes importantes qui, à notre avis, sont essentielles à une planification efficace de l'équité en matière d'emploi.

Une vérification postérieure à la notification d'un ordre a permis de constater qu'un employeur du secteur privé, Conair Aviation Ltd., n'avait pas fait le travail exigé. La Commission a donc renvoyé le cas au Tribunal de l'équité en matière d'emploi. Il est cependant encourageant de noter que l'employeur poursuit le travail qui lui a été demandé.

Des problèmes de conformité chez les employeurs

C'est en 2000 que, pour la première fois, un nombre significatif d'employeurs ont atteint le stade de la vérification de suivi. C'est à cette étape que la Commission évalue dans quelle mesure ils ont réussi à respecter les engagements signés. Les vérificateurs ont constaté que beaucoup d'employeurs n'avaient pas fait tout le travail exigé par la *Loi*, mais que la plupart pouvaient corriger les lacunes si on leur accordait une prolongation de trois mois. Sur les 69 employeurs ayant fait l'objet d'une vérification de suivi depuis 1998, 45 ont eu besoin d'une telle prolongation pour terminer certains aspects du travail. Ce nombre inattendu a retardé, parfois de six mois, la déclaration de conformité de beaucoup d'employeurs. En même temps, le travail de suivi supplémentaire qu'il a imposé a absorbé plus de ressources que la Commission ne l'avait prévu.

Les rapports produits par les employeurs au sujet de l'étude de leurs systèmes d'emploi laissaient beaucoup à désirer. Ces études ont pour objet de cerner les obstacles qui contribuent à la sous-représentation des groupes désignés dans les catégories professionnelles visées par la *Loi*. Beaucoup d'employeurs n'ont pas déterminé ces obstacles ou n'ont pas fait le lien entre les obstacles qu'ils ont découverts et des secteurs particuliers de sous-représentation. De ce fait, ils n'avaient pas élaboré de mesures appropriées pour supprimer les obstacles en

question. L'étude des systèmes d'emploi n'est pas une mince affaire et ne peut être réalisée sans ressources et sans compétences suffisantes. Trop souvent, les études examinées par la Commission ne décrivent pas clairement les systèmes et pratiques d'emploi s'appliquant à des catégories ou des groupes particuliers. En conséquence, elles ne permettent pas d'établir si ces systèmes ont des effets négatifs sur les membres des groupes désignés ou si des politiques et des pratiques différentes pourraient améliorer la situation.

Les grandes organisations en particulier doivent être disposées à adopter une approche systématique dans l'étude de leurs systèmes d'emploi et se rendre compte que les ressources qui y sont affectées doivent être proportionnelles à la taille et à la complexité de leurs opérations. Bien faite, l'étude permet à l'employeur d'évaluer l'efficacité de ses systèmes de gestion des ressources humaines et d'y apporter des modifications appuyant aussi bien l'efficacité que l'équité. Soucieuse de faciliter cet exercice, la Commission a conçu et largement diffusé un formulaire simple montrant clairement les liens à établir. Elle a également offert aux employeurs sa publication spéciale sur l'étude des systèmes d'emploi et organisé plusieurs ateliers pour des consultants des secteurs public et privé afin d'assurer une compréhension claire de ses exigences.

Les vérifications ont montré que beaucoup d'employeurs présentent des objectifs de recrutement et d'avancement qui ne reflètent pas les taux de disponibilité des membres des groupes désignés ou qui ne permettent pas d'espérer des progrès raisonnables vers une pleine représentativité de l'effectif. La Commission peut exiger des employeurs qu'ils fixent des objectifs égaux ou supérieurs aux taux de disponibilité selon l'importance des écarts de représentation. Elle les encourage en même temps à exprimer ces objectifs sous forme de pourcentages des recrutements et des promotions pour qu'ils suivent automatiquement d'éventuelles fluctuations de l'effectif. Bien que la plupart des employeurs aient accepté cette approche, il a fallu des négociations longues et ardues pour persuader certains autres.

Affronter les attitudes et les perceptions

Il est important que l'étude des systèmes d'emploi aborde également le rôle des attitudes et des perceptions dans le recrutement, l'avancement et le maintien en fonctions des employés. Les vérifications effectuées dans les secteurs tant public que privé montrent que beaucoup de gestionnaires pressés par le temps et les priorités se servent de méthodes de dotation hautement subjectives : dotation sans concours, recours aux réseaux de connaissances, procédures de sélection non structurées. En même temps, les vérifications ont révélé que, dans le cadre de ces systèmes informels,

les attitudes et les perceptions négatives peuvent facilement influencer les décisions de dotation. Par exemple, la Commission entend encore répéter différents mythes : les personnes handicapées ralentissent le rythme du travail, les membres des minorités visibles ont moins d'instruction que la moyenne des Canadiens, ou encore les femmes et les Autochtones ne s'intéressent pas à certains emplois. Les preuves recueillies n'appuient tout simplement pas de telles hypothèses.

Cela ne signifie pas que le monde du travail sous réglementation fédérale au Canada soit dominé par des attitudes discriminatoires hostiles. Nous voulons plutôt dire que, lorsqu'ils recherchent des obstacles dans leurs systèmes d'emploi, les employeurs doivent examiner attentivement le climat de leur organisation de même que les perceptions et les attitudes des employés et des gestionnaires. Beaucoup d'employeurs inscrivent une forme ou une autre de formation sur la diversité dans leur plan d'équité en matière d'emploi, mais ils le font souvent sans vraiment comprendre ce qui est en jeu. Les vérifications révèlent couramment que cette formation est offerte aux gestionnaires sur une base facultative, même lorsque l'étude des systèmes d'emploi indique que les attitudes constituent un obstacle important. À l'occasion, la Commission constate que des employeurs entendent résoudre des problèmes d'attitude en continuant à offrir une formation jugée inefficace au terme de l'étude des systèmes d'emploi.

Le secteur public

Dans le secteur public, l'équité en matière d'emploi pourrait progresser sensiblement si l'on prêtait une attention particulière à quatre éléments. Premièrement, le *Profil des compétences en leadership de la fonction publique,* publié par la Commission de la fonction publique, énumère les compétences clés que les cadres doivent posséder pour être des gestionnaires efficaces. Ce profil présente une lacune pour le moins surprenante : on n'y trouve aucune compétence clairement énoncée en matière de diversité, c'est-à-dire une capacité bien développée de diriger et d'encourager un effectif diversifié. Il ne suffit pas de dire que cette qualité importante est implicitement comprise dans d'autres compétences plus vastes. Si la diversité est aussi appréciée que l'affirment souvent les gestionnaires, elle doit figurer dans le profil des compétences des cadres. Or, comme il n'en est pas fait mention actuellement, cette compétence ne fait pas l'objet d'une évaluation obligatoire dans le cadre du processus de sélection des membres de la direction.

Deuxièmement, le nouveau Programme de gestion du rendement (PGR) représente un puissant outil de responsabilisation des gestionnaires de la fonction publique. Pour obtenir les primes et les augmentations de salaire annuelles, les gestionnaires de tous les

échelons doivent préciser quatre ou cinq *engagements permanents* devant être évalués sur la base d'indicateurs fondés sur les résultats. Encore une fois, malgré l'importance accordée à l'équité en matière d'emploi, il n'est pas obligatoire de l'inclure parmi les engagements des gestionnaires, et aucun indicateur de rendement ne mesure les améliorations réalisées sur le plan de la représentation des groupes désignés.

Troisièmement, il est établi que certains examens et certaines procédures de sélection ont des incidences négatives sur un ou sur plusieurs groupes désignés. La Commission de la fonction publique prend des mesures pour y remédier. Il n'y a pas de doute qu'on doit vérifier les examens attentivement pour s'assurer qu'ils ne sont pas discriminatoires et qu'ils satisfont aux normes d'adaptation aux besoins des personnes handicapées et d'autres groupes, telles que les a définies la Cour suprême du Canada dans deux décisions historiques (voir les affaires *Meiorin* et *Grismer* dans les rapports annuels 1999 et 2000 de la Commission).

Enfin, il n'est pas acceptable que les Forces canadiennes, la GRC et le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) soient soustraits aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Nous savons que les deux premières organisations attachent une importance considérable à la diversité de l'effectif. Le retard mis à approuver la réglementation nécessaire, quatre ans après l'adoption de la *Loi*, est donc extrêmement malheureux.

Des développements prometteurs

En dépit des préoccupations exprimées dans le présent rapport, la Commission croit que l'attitude dans la fonction publique a sensiblement changé en 2000. Ce qui ressemblait parfois à de l'indifférence a cédé la place à un engagement sérieux envers l'équité en matière d'emploi aux niveaux les plus élevés de la direction.

Le greffier du Conseil privé a souligné l'importance d'une diversité accrue dans son *Septième rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada*, rendu public en mars 2000 :

> *Même si nous avons mené des campagnes de recrutement et établi des programmes d'équité en matière d'emploi, nous savons que cela ne suffit pas. Le comité des sous-ministres sur le recrutement, que je préside, a entrepris d'élaborer un plan d'action qui rompra avec l'approche des années précédentes. Alors que dans le passé nos efforts de recrutement étaient temporaires et ponctuels, nous avons maintenant une approche plus audacieuse, plus proactive et plus stratégique. Le plan sera*

axé sur l'importance d'avoir une main-d'œuvre représentative de la population que nous servons. Il mettra l'accent sur le recrutement et la promotion des membres des groupes cibles à tous les niveaux : femmes, minorités visibles, personnes handicapées et Autochtones.

De même, *Sur la voie de l'avenir*, un rapport publié en juin 2000 sur la fonction publique comme « organisation apprenante », dit clairement que la Commission de la fonction publique aura un rôle de premier plan à jouer en faveur de la diversité grâce à des mesures telles que l'établissement de répertoires de candidats préqualifiés appartenant aux groupes désignés. D'après ce rapport, « les gestionnaires et leurs employés doivent être formés pour travailler et servir dans un environnement multiculturel qui respecte et même valorise la diversité ». Au cours des 18 derniers mois, la CFP a accéléré l'élaboration et la mise en œuvre d'importantes initiatives pour appuyer le travail en faveur de l'équité en matière d'emploi au niveau ministériel. Ces initiatives comprennent des programmes destinés à accroître la représentation des groupes désignés aux échelons les plus élevés des catégories professionnelle et de gestion.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor a fait preuve de leadership dans sa réponse au rapport *Faire place au changement* du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale (rapport Perinbam). Les recommandations du groupe de travail sont axées sur tous les éléments importants d'une bonne planification de l'équité en matière d'emploi, c'est-à-dire les attitudes, la responsabilisation, les ressources, l'engagement de la haute direction et le changement culturel. Ces éléments s'appuient tous sur un repère : un membre du groupe des minorités visibles par cinq employés recrutés dans la fonction publique. En adoptant ces recommandations et en élaborant un plan d'action pour leur mise en œuvre, le Secrétariat du Conseil du Trésor a franchi une première étape importante. Il est essentiel cependant que les ministères examinent toutes les stratégies proposées par le groupe de travail au moment d'élaborer leurs initiatives d'équité en matière d'emploi. Par exemple, il ne serait pas souhaitable de voir les ministères engager beaucoup de membres des minorités visibles simplement pour combler les écarts qui existent, sans s'occuper au préalable des obstacles et des attitudes négatives qui empêchent ces groupes d'atteindre une pleine représentation. Sans les mesures positives appropriées pour assurer des pratiques d'emploi équitables, des augmentations initiales des taux d'embauche ne donneront pas de résultats durables.

Le secteur privé

L'engagement de la haute direction est aussi important dans le secteur privé que dans le secteur public. La Commission a pu constater que la conformité est souvent atteinte lorsque les plus hauts niveaux de la direction se sont personnellement intéressés à la situation de l'équité en matière d'emploi dans leur organisation. Les initiatives prises par la Banque HSBC Canada, dont il est question plus haut, en sont un excellent exemple. L'engagement du président et chef de la direction a permis à la Banque de produire une analyse de l'effectif qui compte parmi les plus complètes que nous ayons vues jusqu'ici et d'adopter une approche novatrice en matière d'adaptation.

Un résultat particulièrement prometteur s'est manifesté dans l'industrie des transports. Au cours des deux premières années de notre programme, plus de la moitié des vérifications entreprises par la Commission visaient ces employeurs, dont bon nombre avaient beaucoup à faire pour se conformer aux exigences législatives. Il est cependant encourageant de noter que, depuis 1998, la représentation des quatre groupes désignés y a augmenté. En fait, même si aucun groupe n'est encore représenté à son taux de disponibilité, les quatre sont plus présents en 1999 qu'ils ne l'ont jamais été depuis 1987.

Des problèmes communs demeurent

Comme la fonction publique ne constitue qu'un seul grand employeur, il est possible d'y déceler des pratiques générales, appliquées partout, qu'il est nécessaire de modifier. Dans le cas des 344 employeurs distincts du secteur privé, cela est nettement plus difficile. Il est néanmoins possible de discerner quelques problèmes communs. Ainsi, les problèmes liés à la responsabilisation et aux compétences en gestion que nous avons évoqués dans le cas du secteur public sont tout aussi pressants dans le secteur privé. D'une façon générale, les employeurs qui ont inscrit l'équité en matière d'emploi parmi les objectifs de la gestion, avec les autres objectifs commerciaux, et qui ont défini des responsabilités claires sont ceux qui ont obtenu les meilleurs résultats.

Pelmorex Inc./The Weather Network est un employeur qui saisit bien l'importance de la responsabilisation. Cette société a fait de l'équité en matière d'emploi un critère d'évaluation dans le cadre de son régime de rémunération au rendement des membres de la direction. Les gestionnaires de Pelmorex ont donné de la formation spécialisée et assuré un encadrement personnel à des femmes membres de minorités visibles choisies parmi les employés de bureau et d'autres catégories professionnelles pour les préparer à occuper des postes d'antenne. Ils ont également mis en place un programme de stages en vue de donner une formation en météorologie à une recrue autochtone.

Des employeurs privés en nombre croissant mettent en œuvre des modèles de compétences destinés à établir le profil souhaitable des gestionnaires et des employés. Comme dans la fonction publique, la capacité d'accepter et de gérer la diversité doit être considérée comme une qualité importante. Toutefois, les modèles de compétences utilisent souvent des techniques d'entrevue comportementales basées sur des évaluations subjectives des actions et des comportements antérieurs d'un candidat. Il est nécessaire de porter davantage attention aux effets négatifs que cette façon de faire pourrait avoir sur les candidats membres de groupes désignés, par suite des différences d'expérience attribuables à la culture, au sexe et à la déficience.

Au cours des vingt dernières années, on a mis l'accent sur la suppression des obstacles systémiques, c'est-à-dire des systèmes et pratiques qui, sans avoir été conçus pour exclure certains groupes, ont néanmoins cet effet. En dépit des progrès considérables réalisés à ce chapitre, certains obstacles demeurent courants. On peut citer à cet égard l'exemple du recrutement basé sur le « bouche à oreille », qui favorise l'embauche de personnes ayant en pratique le même profil que l'effectif existant. Les entreprises recourent aussi de plus en plus souvent à des services de présentation d'employés qui, comme l'ont établi les études des systèmes d'emploi, n'assurent pas toujours l'accès à un bassin de candidats d'une diversité suffisante.

Trop souvent, les employeurs du secteur privé répondent aux préoccupations que suscite le recrutement basé sur le bouche à oreille en exprimant la vague intention de prendre d'autres initiatives de recrutement externe. Pourtant, les initiatives de ce genre, qui font partie depuis des années des plans d'équité en matière d'emploi, se sont souvent révélées infructueuses, surtout en ce qui a trait au recrutement d'Autochtones et de personnes handicapées. Les employeurs supposent souvent à tort qu'il existe un réseau d'organisations de promotion des groupes désignés auquel il suffit de s'adresser pour trouver des employés qualifiés. En fait, même lorsque les services de présentation d'employés ne réussissent pas à diversifier suffisamment leur bassin de candidats, les employeurs se limitent souvent à leur adresser de simples rappels en vue d'améliorer la représentation des groupes désignés. Il serait beaucoup plus productif d'établir des conditions de service claires qui obligeraient les agences de placement à contribuer à la réalisation des objectifs de recrutement de l'employeur.

La collaboration avec les partenaires

La Commission a le mandat de vérifier la conformité des employeurs à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et de veiller à ce qu'ils prennent des mesures correctives lorsqu'ils ne satisfont pas aux exigences législatives. Toutefois, la progression vers l'égalité dans l'emploi dépend aussi d'une collaboration étroite avec d'autres organismes qui ont un rôle important à jouer.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor

La décision de deux grands ministères fédéraux de contester un certain nombre d'exigences législatives fondamentales devant le Tribunal de l'équité en matière d'emploi n'a pas entravé la collaboration de la Commission avec le Secrétariat du Conseil du Trésor. Tout au long de l'année, la Commission informe le Secrétariat des vérifications prévues dans les ministères et lui transmet des copies de tous les documents de vérification. Plus important encore, beaucoup de questions soulevées pendant les vérifications, comme la nécessité de clarifier les données de la fonction publique, sont réglées grâce à des consultations et des négociations avec le Secrétariat.

La Commission de la fonction publique

Au cours des deux dernières années, la Commission de la fonction publique a sensiblement accru son soutien aux ministères, dans le cadre des efforts qu'elle déploie pour établir des pratiques de recrutement efficaces et des mesures d'appui à l'équité en matière d'emploi. Ces initiatives comprenaient ce qui suit :

- délégation aux ministères de programmes ciblés de sélection et de recrutement de membres qualifiés des groupes désignés;
- approbation de postes de transition pour permettre aux ministères de garder à temps plein des étudiants membres des groupes désignés engagés pour l'été;
- amélioration de la façon de signaler les postes vacants aux médias et aux organisations des groupes désignés;
- promotion de la participation de membres des groupes désignés au programme CAP (Cours et affectations de perfectionnement);
- création d'une unité de recrutement externe des cadres de direction afin d'améliorer la représentation des groupes désignés au niveau EX.

Le Centre de ressources adaptées de la CFP aide les gestionnaires à cerner, à comprendre et à résoudre les problèmes d'adaptation au travail des employés ayant une déficience.

Au cours de l'année, le président de la Commission de la fonction publique a présenté aux membres de la Commission canadienne des droits de la personne un exposé sur ces initiatives. De plus, cinq

ateliers ont été organisés avec la participation de membres du personnel de la CFP, qui ont pu ainsi examiner avec les agents de vérification de la conformité le rôle actuel de la CFP dans le recrutement et la sélection des fonctionnaires ainsi que ses nouvelles initiatives d'appui à l'équité en matière d'emploi.

Développement des ressources humaines Canada

Développement des ressources humaines Canada (DRHC) est le ministère responsable de la *Loi* et du *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*. Tous les ans, il reçoit des rapports à ce sujet des employeurs du secteur privé. De plus, DRHC offre des services consultatifs aux employeurs pour les aider à s'acquitter de leurs obligations. Des consultations et des discussions permanentes entre la Commission et DRHC sont essentielles, surtout à la lumière des préoccupations concernant la capacité du Ministère d'assurer aux employeurs le niveau d'aide voulu. Au cours de l'année 2000, des consultations régulières ont eu lieu entre la Commission et DRHC, notamment un atelier national d'une journée, qui a permis de réunir tout le personnel de l'équité en emploi des deux organisations, et des ateliers techniques avec les agents de l'équité en milieu de travail de DRHC dans les régions. Les consultations devraient s'intensifier au cours de la prochaine année avec l'examen prévu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Les employeurs du secteur privé et les consultants en équité

Instaurer l'équité en matière d'emploi est un processus qui exige des connaissances spécialisées. Beaucoup d'employeurs font faire le travail nécessaire par leurs propres services de gestion des ressources humaines, mais d'autres recourent aux services de consultants privés. Pour aider à la fois les employeurs et les consultants, la Commission a continué à organiser des ateliers techniques, dont trois séances de formation pour des consultants de Toronto, d'Ottawa et de Vancouver sur la façon de mener une étude des systèmes d'emploi. De plus, vers la fin de l'année, la Commission avait beaucoup révisé et enrichi son guide sur la vérification de l'équité en matière d'emploi, qui sert d'ouvrage de référence aux agents de vérification de la conformité et assure l'uniformité du processus de vérification. Ce guide est maintenant accessible en version imprimée et sur le site Web de la Commission pour que les employeurs puissent le consulter s'ils souhaitent avoir des précisions sur la façon dont sera évalué leur rendement.

Pour une équité en emploi efficace : la promotion

Dans son rapport annuel 2000, la Commission souligne l'importance de rechercher des occasions de parler directement aux gestionnaires et aux personnes susceptibles d'influer sur l'intégration des droits de la personne en milieu du travail. La promotion de l'équité en emploi en est d'ailleurs un élément essentiel. Outre les ateliers mentionnés plus haut, la Direction générale de l'équité en matière d'emploi a présenté de nombreux exposés à des rencontres telles que la Conférence sur la diversité en milieu de travail tenue en mai à Toronto et la conférence qui s'est déroulée à Ottawa, en novembre, sous les auspices du Conseil national des minorités visibles de la fonction publique fédérale. Elle a aussi participé régulièrement aux sessions de formation de trois jours sur l'équité en emploi organisées par le Centre canadien de gestion pour les cadres de la fonction publique, ainsi qu'à d'autres séances de formation offertes à des fonctionnaires intéressés par le Secrétariat du Conseil du Trésor.

Pendant plus d'une décennie, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* du Canada a sensiblement influencé la législation correspondante d'autres pays aussi divers que l'Irlande du Nord, l'Afrique du Sud et les Pays-Bas. La Commission a présenté des exposés à un certain nombre de délégations étrangères en 2000, ainsi qu'une communication à la Conférence internationale de Metropolis sur l'intégration des réfugiés dans les grands centres urbains. De plus, à la demande du gouvernement flamand, un représentant de la Commission a été le conférencier d'honneur à une réunion sur l'équité en emploi tenue en décembre à Bruxelles.

Des préparatifs en vue de l'examen législatif

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* prévoit un examen de ses dispositions tous les cinq ans. La Commission s'attend donc à ce que le premier examen commence à l'automne 2001. Pour s'y préparer, elle réalisera une évaluation de son programme de vérification de la conformité au cours de l'année qui vient. Elle commencera en outre à déterminer si des progrès raisonnables sont effectivement réalisés en vue d'atteindre les objectifs de la *Loi*, en examinant les rapports 2001 d'équité en emploi des employeurs déjà déclarés en conformité.

La Commission espère que l'examen législatif aura lieu au moment prévu, car l'expérience acquise jusqu'ici montre qu'il convient de se pencher sur divers éléments importants. Par exemple, on devrait songer à éclaircir les dispositions de la *Loi* pour éviter les recours inutiles aux tribunaux. Il y aurait également lieu de préciser les dispositions touchant l'accessibilité, la responsabilisation et l'analyse de la concentration des membres des groupes désignés aux échelons inférieurs des différentes catégories professionnelles.

Les progrès réalisés par les quatre groupes désignés

Le reste de ce rapport est consacré à la description et à l'interprétation des données statistiques sur la représentation, le recrutement, l'avancement et les cessations de fonctions des employés membres des groupes désignés travaillant pour des employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'*emploi.

Les employeurs privés sous réglementation fédérale présentent depuis treize ans des rapports annuels d'équité en matière d'emploi à Développement des ressources humaines Canada. En 2000, quelque 331 employeurs des secteurs des banques, des communications, des transports et d'« autres » secteurs ont produit des rapports sur un effectif total d'environ 586 000 employés pour l'année terminée le 31 décembre 1999. La catégorie « autres » comprend une foule d'entreprises, allant des sociétés céréalières aux mines d'uranium, en passant par les centrales nucléaires, les sociétés de crédit et les musées.

Pour sa part, le Conseil du Trésor a présenté un compte rendu de l'équité en matière d'emploi dans 65 ministères et organismes fédéraux comptant un effectif total d'environ 141 000 employés au 31 mars 2000. Les données de représentation ne comprennent pas Revenu Canada qui est devenu l'Agence des douanes et du revenu du Canada le 1er novembre 1999 et qui compte environ 43 000 employés. La nouvelle agence est maintenant l'un des 15 employeurs distincts fédéraux qui totalisaient environ 60 000 employés au 31 mars 2000. Comme ces employeurs ne font pas partie de la fonction publique fédérale faisant l'objet du rapport annuel du Conseil du Trésor au Parlement, ils ne sont pas inclus dans l'examen qui suit.

L'effectif du secteur privé est resté relativement stable par rapport à l'année précédente. Le nombre de travailleurs de la catégorie « autres » a diminué d'environ 18 %, mais cette baisse a été compensée par une modeste croissance des secteurs des communications et des transports. Bien que le nombre de recrutements ait été légèrement inférieur à ce qu'il était en 1998, il y a quand même eu de nombreuses occasions d'engager des membres des quatre groupes désignés puisque plus de 75 000 postes ont été dotés. Même si les employeurs n'ont pas tous saisi ces occasions, des progrès ont été enregistrés. Les résultats ont cependant largement varié d'un secteur d'activité et d'un groupe désigné à l'autre.

Les données publiées par le Conseil du Trésor montrent également que la fonction publique fédérale a souvent eu la possibilité d'engager des membres des groupes désignés, puisqu'il y a eu près de 14 000 vacances, dont 2 600 correspondaient à des postes permanents. Il importe cependant d'interpréter ces données avec une certaine prudence parce que les chiffres comprenaient les mesures de dotation

de Revenu Canada jusqu'en novembre 1999. Le Conseil du Trésor n'a pas fourni de chiffres permettant d'évaluer la dotation dans la fonction publique actuelle, à l'exclusion de Revenu Canada. Les données communiquées semblent indiquer que les femmes et les Autochtones ont profité de cette embauche, mais qu'une fois de plus, les taux de recrutement des personnes handicapées et des membres de minorités visibles ont été sensiblement inférieurs à leur taux de disponibilité dans la population active. Comme nous le verrons dans la suite du rapport, l'expérience des groupes désignés a varié considérablement d'un ministère ou organisme à l'autre.

Dans l'évaluation des données les plus récentes, il importe de ne pas perdre de vue les points suivants :

- Dans les sections qui suivent, nous comparons les données de l'effectif des secteurs public et privé aux données du recensement de 1996 sur les femmes, les minorités visibles et les Autochtones.
- L'estimation des taux de disponibilité des personnes handicapées remonte à l'Enquête de 1991 sur la santé et les limitations d'activités (ESLA), puisque cette enquête n'a pas été reprise au recensement de 1996.
- En raison de l'adoption d'un nouveau système de regroupement des professions dans le secteur privé en 1996, il n'est pas toujours possible de faire des comparaisons avec les chiffres des années antérieures.
- L'estimation des taux de disponibilité des membres des minorités visibles établie par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) ne porte que sur les citoyens canadiens. Dans les estimations précédentes basées sur le recensement de 1991, le SCT avait établi leur taux de disponibilité pour le secteur public à 9,0 %, ce qui était très proche des 9,1 % pour le secteur privé, et les deux chiffres comprenaient tant les résidents permanents que les citoyens canadiens. Bien que le recensement de 1996 indique que la disponibilité globale des minorités visibles s'élève à 10,3 %, l'estimation du Conseil du Trésor a été ramenée à 8,7 % par suite de l'exclusion des résidents permanents. L'explication du Conseil du Trésor est que la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* donne une préférence absolue aux citoyens canadiens lors du recrutement dans la fonction publique. Cette préférence fait toutefois l'objet d'une contestation judiciaire en ce moment. Tant que les tribunaux n'auront pas tranché la question, la Commission continuera à évaluer les objectifs de recrutement établis pour les membres de minorités visibles dans la fonction publique par rapport au point de repère de 10,3 % parce que la majorité des postes de la fonction publique sont ouverts aussi bien aux résidents permanents qu'aux citoyens canadiens.

- Les expressions « *parts* de recrutements ou de cessations de fonctions » désignent les pourcentages de membres de groupes désignés parmi les personnes embauchées ou les personnes qui quittent leur emploi pour une raison ou une autre. En l'absence d'obstacles à l'emploi, un groupe désigné pourrait s'attendre à recevoir une part des recrutements correspondant à son taux de disponibilité dans la population active du Canada. Dans le cas des cessations de fonctions, cependant, la part du groupe devrait correspondre à sa représentation du moment dans l'organisation.

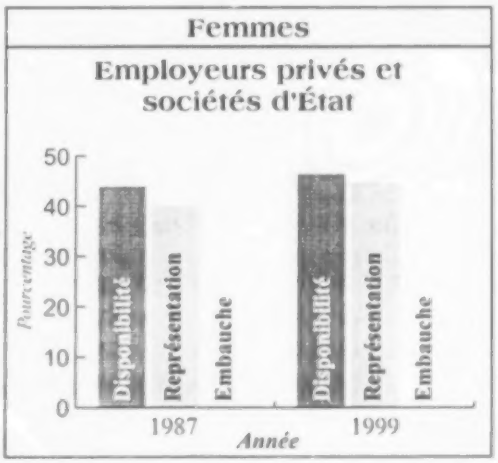
Les femmes

Dans le secteur privé

La représentation des femmes dans le secteur privé est passée de 40,1 % en 1987 à 44,8 % en 1999. Ce dernier chiffre est proche de leur taux de disponibilité, qui s'établit à 46,4 %. Leur part des recrutements a baissé quelque peu par rapport à l'année précédente, passant de 41,4 % à 39,7 %, surtout à cause de la diminution de l'embauche dans le secteur bancaire.

En 1999, la représentation des femmes s'échelonnait entre un maximum de 72,0 % dans le secteur bancaire et des minimums de 25,3 % dans les transports et de 26,3 % dans les secteurs « autres ». Leur représentation a augmenté parmi les cadres supérieurs de tous les secteurs, s'établissant globalement à 17,3 %, ce qui demeure inférieur à leur disponibilité de 20,8 %.

Dans le secteur bancaire, les femmes continuent à occuper la majorité des emplois de bureau. Toutefois, elles ont enregistré des gains en gestion et dans la catégorie professionnelle, où elles occupent maintenant la moitié de l'ensemble des postes. Parmi les cadres supérieurs, leur représentation est passée à 21,7 % en 1999. Pour la première fois, ce chiffre est légèrement plus élevé que le repère de 20,8 % du recensement de 1996.



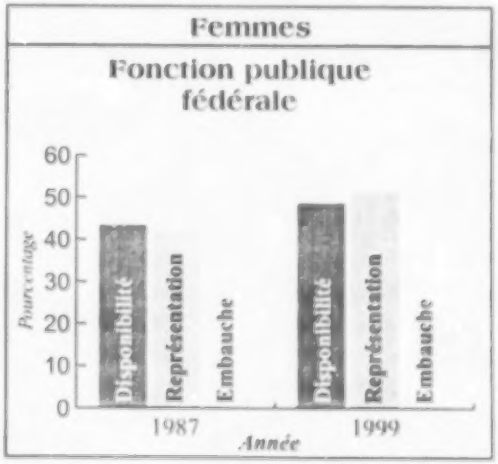
Dans le secteur des transports, la représentation des femmes a continué à croître régulièrement : elle est passée de 16,0 % en 1987 à 25,3 % en 1999. Les femmes occupaient 11,3 % des postes de cadres

supérieurs dans ce secteur, en hausse par rapport aux 10,3 % de l'année précédente. Leur représentation s'est également accrue parmi les cadres intermédiaires. Elle a aussi augmenté dans la catégorie des travailleurs manuels spécialisés, où leur proportion est passée de 5,4 % en 1998 à 12,6 % en 1999, mais ce changement est largement attribuable au fait qu'un employeur ayant un très fort pourcentage de femmes parmi ses conducteurs d'autobus scolaires a présenté un rapport pour la première fois en 1999. Dans l'ensemble, il y a encore du chemin à parcourir avant d'en arriver à une représentation équitable des femmes dans ce secteur.

En 1999, environ 23 % des femmes travaillant dans le secteur privé étaient à temps partiel, par rapport à environ 9 % des hommes. Le schéma est très semblable dans le cas des femmes qui sont également membres d'un autre groupe désigné, notamment les femmes autochtones, dont 25,4 % travaillaient à temps partiel. Cet état de fait ainsi que leur concentration dans quelques catégories professionnelles peu rémunérées expliquent, du moins en partie, que les femmes ne gagnent en moyenne que 66,3 % du salaire des hommes dans le secteur privé sous réglementation fédérale.

Dans le secteur public

Au 31 mars 2000, la représentation des femmes dans le secteur public fédéral s'élevait à 51,4 %, ce qui correspond à peu près au niveau de l'année précédente. Compte tenu du fait qu'elles ne formaient que 42 % de l'effectif en 1987, il est clair que les femmes ont réalisé des progrès remarquables. Leur représentation actuelle est également supérieure au repère de 46,4 % du recensement de 1996. Leur part des recrutements a atteint 57,4 %, en baisse de près de 5 points sur l'année précédente (62,1 %). Leur représentation globale élevée masque le fait que les femmes continuent à occuper plus que leur part d'emplois temporaires et sont concentrées dans les postes de soutien administratif. En 1999, seulement 15 % des femmes engagées ont accédé à un poste permanent, par rapport à 24 % chez les hommes.



La représentation des femmes dans le groupe de la direction a

poursuivi sa croissance régulière, atteignant 28,4 %, comparativement à 26,9 % l'année précédente. Dans la catégorie scientifique et professionnelle, les femmes occupent maintenant 36,6 % de l'ensemble des postes, par rapport à 33,1 % auparavant.

Dans les organisations de 200 employés ou plus, la représentation des femmes continue d'être la plus élevée à la Commission nationale des libérations conditionnelles (79,6 %) et dans l'élément civil de la Gendarmerie royale du Canada (77,4 %). Cette situation est attribuable au nombre élevé d'emplois de bureau que comptent ces organismes. La représentation des femmes était la plus faible, à 27,7 %, au ministère des Pêches et des Océans, où une forte proportion des emplois se trouve dans les catégories scientifique, technique et de l'exploitation, où les femmes sont traditionnellement sous-représentées.

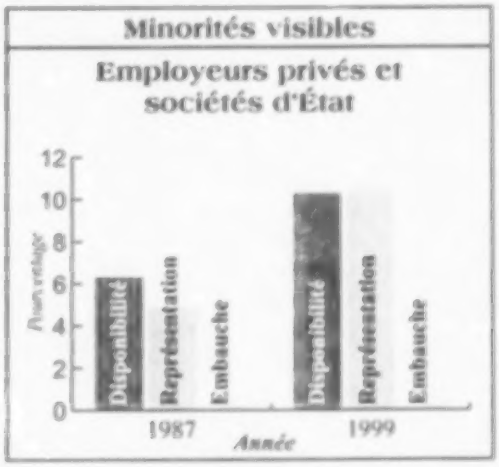
Les membres des minorités visibles

Dans le secteur privé

La représentation des minorités visibles a plus que doublé de 1987 à 1999, passant de 4,9 % à 10,5 %. Pour la première fois, elle est légèrement supérieure à leur taux de disponibilité de 10,3 %, basé sur le recensement de 1996. Il ne faut pas perdre de vue cependant que cette estimation ne tient pas compte de la proportion des membres de ce groupe désigné qui sont arrivés au Canada depuis 1996. On s'attend en effet à ce que le recensement de 2001 révèle un taux de disponibilité plus élevé dans le cas des minorités visibles.

Dans l'ensemble, la part des recrutements chez les minorités visibles a baissé quelque peu, ayant été ramenée de 11,3 % en 1998 à 10,6 % en 1999. Elle demeure néanmoins supérieure au taux de disponibilité établi par le recensement et très au-dessus des 5,2 % enregistrés en 1987.

Les membres des minorités visibles étaient le mieux représentés dans le secteur bancaire, où leur proportion atteignait 15,8 %, légèrement en hausse par rapport à l'année précédente et très au-dessus des 9,5 % de 1987. Leur représentation a également augmenté dans le secteur des communications, où ils



forment maintenant 9,3 % de l'effectif. Même si ce chiffre demeure inférieur à leur taux de disponibilité, il est plus de deux fois supérieur à la représentation de 4,0 % enregistrée en 1987. Les gains réalisés dans ces deux secteurs sont attribuables au fait que leur part des recrutements a été constamment supérieure à leur niveau général de disponibilité.

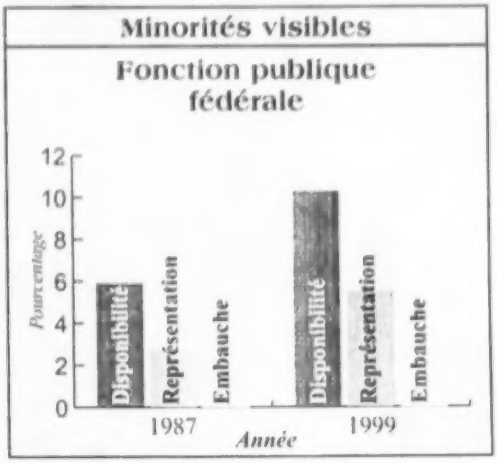
Bien que les progrès aient été plus lents dans le secteur des transports, la représentation des minorités visibles y a augmenté régulièrement. En 1999, elle atteignait 7,1 %, par rapport à 5,7 % l'année précédente et à 2,5 % en 1987. Même si ce groupe a toujours eu une part de recrutements inférieure à sa disponibilité, sa part des cessations de fonctions n'a pas été disproportionnée, ce qui lui a permis de réaliser un certain gain.

Dans les « autres » secteurs, les minorités visibles ont perdu du terrain en 1999. Même si elle se situait beaucoup plus haut que les 2,5 % enregistrés en 1987, leur représentation a poursuivi la baisse amorcée en 1997, passant de 7,9 % en 1998 à 7,4 % en 1999. Leur part des recrutements qui était de 6,4 % en 1998 a atteint 9,1 % en 1999, mais est demeurée inférieure à leur taux de disponibilité et n'a pas été suffisante pour inverser la tendance.

Malgré les progrès réguliers de ce groupe, il lui reste encore du chemin à faire. Les membres des minorités visibles demeurent concentrés dans certains groupes, comme les professionnels, et sous-représentés dans beaucoup d'autres, notamment chez les cadres supérieurs, où leur représentation atteint moins de la moitié de leur taux de disponibilité.

Dans le secteur public

Au 31 mars 2000, la représentation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale s'élevait à 5,5 %, ce qui est un peu moins que l'année précédente (5,9 %). Cette baisse est largement attribuable à la disparition de Revenu Canada, un gros ministère devenu aujourd'hui employeur distinct, où la



représentation des minorités visibles, à 8,5 %, se situait nettement au-dessus de la moyenne de la fonction publique. Si Revenu Canada était également exclu des chiffres de 1999, on constaterait que la représentation des minorités visibles dans le reste de la fonction publique est passée de 5,0 % à 5,5 %, en hausse d'un millier d'employés qui se sont identifiés comme membres d'une minorité visible. Dans le passé, les augmentations de cet ordre étaient souvent attribuables autant à une auto-identification accrue qu'à de nouveaux recrutements. Les données permettent de croire qu'il en était de même en 1999. Les chiffres de recrutement du Conseil du Trésor, y compris les mesures de dotation prises à Revenu Canada jusqu'en novembre 1999, montrent que les minorités visibles ont obtenu une part de 5,7 % de l'ensemble des recrutements, soit un peu plus que les 4,4 % de l'année précédente. Il est cependant décevant de noter que cette part demeure de très loin inférieure à leur disponibilité de 10,3 % dans la population active du Canada.

Les membres des minorités visibles continuent d'être engagés surtout dans la catégorie scientifique et professionnelle. Seules deux des trente et une nominations au groupe de la direction sont allées à des membres des minorités visibles, ce qui est légèrement inférieur à 1998.

Parmi les ministères et organismes de plus de 200 employés, la représentation des minorités visibles était la plus élevée (19,9 %) à la Commission de l'immigration et du statut de réfugié. Elle était de 9,5 % à Santé Canada et à Citoyenneté et Immigration Canada. Il est encourageant de noter que 26 des 40 ministères et organismes de plus de 200 employés ont enregistré des hausses dans la représentation des minorités visibles. Parmi eux, cependant, un seul atteignait le repère de 10,3 % du recensement et seulement cinq, le repère moins élevé de 8,7 % du Conseil du Trésor. De toute évidence, il reste encore beaucoup à faire pour que ce groupe soit équitablement représenté dans la fonction publique fédérale.

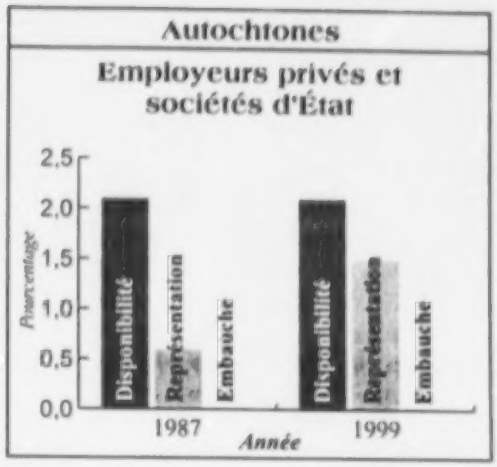
Les Autochtones

Dans le secteur privé

Les Autochtones n'ont pas beaucoup profité des multiples possibilités d'embauche qui se sont présentées en 1999. À 1,5 %, leur représentation était supérieure au taux de 0,6 % enregistré en 1987, mais ne dépassait que légèrement le chiffre de 1998 (1,3 %) et demeurait bien en deçà de la disponibilité de 2,1 % établie par le recensement de 1996.

La représentation des Autochtones a augmenté tant dans le secteur des transports (de 1,3 % en 1998 à 1,8 % en 1999) que dans la catégorie « autres » (de 2,0 % à 2,4 %). Cette hausse est attribuable dans les deux cas au fait qu'ils ont obtenu des parts de recrutements égales ou supérieures au repère du recensement.

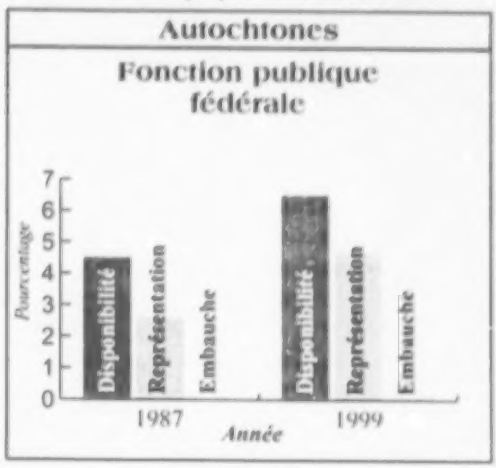
Les Autochtones n'ont toutefois enregistré aucun gain dans les deux autres secteurs, leur représentation étant demeurée à 1,3 % dans les banques et à 1,1 % dans les communications. Dans le secteur bancaire, leur part des recrutements s'est élevée à 1,1 %, tout comme en 1998. Dans le secteur des communications, elle n'a atteint que 0,8 %, ce qui est moins que l'année précédente.



Dans le secteur public

La situation des Autochtones était très différente dans le secteur public, où leur représentation a atteint 3,3 % au 31 mars 2000, par rapport à 2,9 % un an plus tôt. Une partie de la hausse est attribuable au fait que les données ne tiennent plus compte de Revenu Canada, où la représentation des Autochtones était un peu moins élevée que la moyenne de la fonction publique. Une autre partie de la hausse est néanmoins attribuable à une part des recrutements qui, à 3,9 %, dépassait assez nettement le repère de 2,1 % établi dans le recensement.

La situation des Autochtones continue à varier considérablement entre les différents ministères et organismes fédéraux. Le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, où ils forment 28,5 % de l'effectif, emploie près de 21 % des employés autochtones de la fonction publique fédérale. Au 31 mars 2000, 23 des 40 ministères et organismes ayant plus de 200 employés atteignaient le repère du recensement, ce qui représente une hausse de 4 par rapport à l'année précédente.

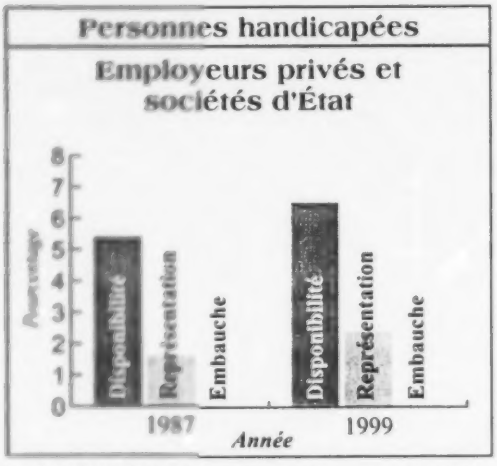


La part des recrutements obtenue par les Autochtones était supérieure au repère de 2,1 % du recensement dans toutes les catégories professionnelles et aussi bien dans les postes à durée indéterminée que dans les postes temporaires. Cependant, comme le volume des mesures de dotation prises au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien a une incidence disproportionnée sur les données, la Commission porte une attention particulière aux objectifs de recrutement des autres ministères et organismes dans le cadre de ses vérifications, pour s'assurer que les Autochtones sont traités équitablement dans toute la fonction publique fédérale.

Les personnes handicapées

Dans le secteur privé

Une fois de plus, les personnes handicapées n'ont pas profité du grand nombre de possibilités d'embauche qui se sont offertes en 1999. Leur représentation globale dans le secteur privé a très légèrement augmenté, passant de 2,3 % en 1998 à 2,4 % en 1999, mais les données donnent à penser que, si minime soit-elle, cette hausse était davantage attribuable à une auto-identification accrue qu'à de nouveaux recrutements. En 1999, tout comme l'année précédente, les personnes handicapées n'ont obtenu que 0,9 % des recrutements, c'est-à-dire la part la moins élevée enregistrée depuis 1988. Les membres de ce groupe n'ont jamais obtenu une part de recrutements très supérieure à un quart de leur disponibilité dans la population active, depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en 1987.

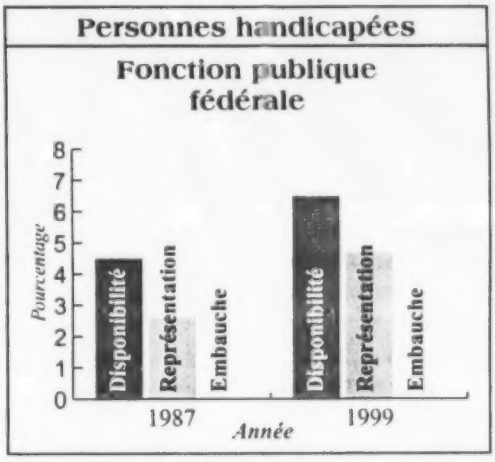


Les personnes handicapées étaient sous-représentées dans tous les secteurs d'activité. En 1999, leur représentation de 2,2 % dans les banques, de 2,3 % dans les communications et de 2,8 % dans les « autres » secteurs était légèrement inférieure à celle de l'année précédente. Dans les transports, leur représentation est passée de 1,8 % à 2,5 %, mais elle demeurait bien en deçà de leur disponibilité de 6,5 % au recensement de 1996. Comme par les années passées, le principal motif de sous-représentation des personnes handicapées est qu'elles ne reçoivent toujours pas une part équitable des recrutements. Si elles avaient été

engagées à un taux correspondant davantage à leur disponibilité, près de 5 000 auraient été embauchées, plutôt que les 700 qui ont en fait obtenu un emploi en 1999.

Dans le secteur public

La représentation des personnes handicapées a légèrement augmenté dans la fonction publique fédérale, atteignant 4,7 % au 31 mars 2000, par rapport à 4,6 % un an plus tôt. Ce pourcentage est proche du repère de 4,8 % établi par le Conseil du Trésor, mais il demeure inférieur au taux de représentation de ce groupe dans la population active canadienne (6,5 %) établi par l'ESLA de 1991. De plus, les données autorisent à penser que l'augmentation du nombre de personnes handicapées dans la fonction publique fédérale est davantage attribuable à une auto-identification accrue qu'à un recrutement plus actif.



Les personnes handicapées n'ont obtenu que 312 (2,3 %) des 13 780 postes dotés l'année dernière. Si elles avaient été engagées à un taux correspondant au repère du recensement, ce nombre aurait atteint près de 900. Comme en 1998, pas une seule personne ayant une déficience n'a été nommée dans le groupe de la direction, et la part des recrutements des personnes handicapées dans toutes les autres catégories professionnelles s'est située au-dessous du repère de 4,8 % du Conseil du Trésor et en deçà de leur taux de représentation de 6,5 % dans la population active canadienne.

Seuls 4 des 40 ministères et organismes fédéraux comptant plus de 200 employés atteignaient le repère de 6,5 % de l'ESLA : Développement des ressources humaines Canada, l'Office des transports du Canada, la Commission canadienne des grains et la Commission de la fonction publique. Il est décourageant de noter que, dans 19 de ces 40 ministères et organismes, la représentation des personnes handicapées a en fait baissé au cours de l'année à l'étude.

Récapitulation

Dans le secteur privé, l'insuffisance des progrès réalisés par les Autochtones et les personnes handicapées demeure préoccupante, tout comme la lenteur des changements qui s'opèrent dans la fonction publique fédérale par rapport aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles. Dans le cadre du processus de vérification, les employeurs sont tenus de fixer des objectifs pour remédier à la sous-représentation. La Commission suivra la progression des employeurs vers ces objectifs pour s'assurer que les principes inscrits dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* produisent des résultats tangibles pour ces groupes.

Annexe

Tableau 3
Nombre total d'employeurs et d'employés visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et en cours de vérification, selon le secteur

SECTEUR	SOUS-SECTEUR	VISÉS PAR LA *LOI*		EN COURS DE VÉRIFICATION	
		Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
Secteur privé (au 31 décembre 1999)	Banques	20	174 529	13	167 596
	Communications	94	197 960	32	57 325
	Transports	170	163 356	77	76 378
	Autres*	47	50 095	20	20 881
Fonction publique fédérale (au 31 mars 2000)		65	141 649	35	112 043
Employeurs distincts fédéraux (au 31 mars 2000)		14	60 026	3	4 441
TOTAL		**410**	**787 615**	**180**	**438 664**

** La catégorie « autres » comprend une foule d'entreprises, allant des sociétés céréalières aux mines d'uranium, en passant par les centrales nucléaires, les sociétés de crédit et les musées.*

Tableau 4
Organisations du secteur public visées par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et en cours de vérification, selon la taille de l'employeur

Effectif	Fonction publique fédérale (au 31 mars 2000)				Employeurs distincts (au 31 mars 2000)			
	Visés par la *Loi*		En cours de vérification		Visés par la *Loi*		En cours de vérification	
	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
10 000 et plus	4	61 683	4	59 804	1	40 505	0	0
2 000 - 9 999	14	65 385	11	43 929	4	15 252	1	3 832
1 000 - 1 999	3	3 952	1	1 233	0	0	0	0
500 - 999	7	5 230	6	4 120	3	2 297	0	0
100 - 499	20	4 819	13	2 957	6	1 972	2	609
Moins de 100	17	580	0	0	0	0	0	0
TOTAL	**65**	**141 649**	**35**	**112 043**	**14**	**60 026**	**3**	**4 441**

Tableau 5
Organisations du secteur privé visées par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et en cours de vérification, selon la taille de l'employeur

Effectif	Visées par la *Loi* (au 31 décembre 1999)		En cours de vérification	
	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
10 000 et plus	15	354 807	10	210 165
2 000 - 9 999	28	96 836	16	54 874
1 000 - 1 999	36	49 519	17	24 231
500 - 999	52	36 835	19	13 545
100 - 499	193	47 350	78	19 267
Moins de 100	7	593	2	98
TOTAL	**331**	**585 940**	**142**	**322 180**

Tableau 6
Organisations et employés du secteur privé visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, selon la province et le secteur (au 31 décembre 1999)

Province ou territoire	SECTEUR D'ACTIVITÉ									
	Banques		Communications		Transports		Autres*		Total	
	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
Terre-Neuve	5	1 433	5	2 704	7	1 778	0	0	17	5 915
Île-du-Prince-Édouard	3	293	1	187	2	258	0	0	6	738
Nouvelle-Écosse	6	5 029	7	4 795	13	3 624	1	176	27	13 624
Nouveau-Brunswick	6	2 798	10	6 508	13	3 763	1	101	30	13 170
Québec	13	31 039	33	42 764	46	27 637	11	2 607	103	104 047
Ontario	14	89 687	48	79 947	77	55 224	28	28 163	167	253 021
Manitoba	6	5 073	11	7 163	19	11 946	15	5 425	51	29 607
Saskatchewan	5	4 003	7	3 099	11	3 553	10	5 137	33	15 792
Alberta	8	13 914	20	19 465	40	20 065	11	3 030	79	56 474
Colombie-Britannique	10	19 764	23	25 618	38	26 629	12	2 414	83	74 425
Territoires du Nord-Ouest	1	17	1	304	0	0	0	0	2	321
Yukon	1	6	1	190	2	456	0	0	4	652
Reste **		1 473		5 216		8 423		3 042		18 154
Canada***	20	174 529	94	197 960	170	163 356	47	50 095	331	585 940

Nota :

* *La catégorie « autres » comprend une foule d'entreprises, allant des sociétés céréalières aux mines d'uranium, en passant par les centrales nucléaires, les sociétés de crédit et les musées.*

** *Employés à l'égard desquels aucun rapport détaillé n'a été produit parce que les employeurs ne sont tenus de faire une déclaration que dans les régions où ils ont au moins 100 employés.*

*** *Le nombre d'employeurs mentionné par province et territoire englobe les bureaux régionaux, lesquels ne sont pas comptabilisés sous la rubrique « Canada ».*

Tableau 7
Organisations et employés du secteur privé en cours de vérification, selon la province et le secteur
(au 31 décembre 1999)

	SECTEUR D'ACTIVITÉ									
	Banques		Communications		Transports		Autres*		Total	
Province ou territoire	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
Terre-Neuve	5	1 433	0	0	3	604	0	0	8	2 037
Île-du-Prince-Édouard	3	293	0	0	0	0	0	0	3	293
Nouvelle-Écosse	5	4 852	4	617	7	1 133	2	1 888	18	8 490
Nouveau-Brunswick	6	2 798	5	4 700	8	2 818	0	0	19	10 316
Québec	11	30 239	12	8 022	24	11 709	5	981	52	50 951
Ontario	11	85 811	17	18 395	35	21 672	12	7 935	75	133 813
Manitoba	5	4 922	5	1 058	9	5 623	7	3 274	26	14 877
Saskatchewan	5	4 003	1	220	6	1 753	4	3 374	16	9 350
Alberta	6	13 189	9	9 979	19	9 271	4	1 268	38	33 707
Colombie-Britannique	7	19 016	8	12 939	17	15 381	5	1 072	37	48 408
Territoires du Nord-Ouest	1	17	0	0	2	591	0	0	3	608
Yukon	1	6	0	0	0	0	0	0	1	6
Reste **		1 017		1 395		5 823		1 089		9 324
Canada***	13	167 596	32	57 325	77	76 378	20	20 881	142	322 180

Nota :

* *La catégorie « autres » comprend une foule d'entreprises, allant des sociétés céréalières aux mines d'uranium, en passant par les centrales nucléaires, les sociétés de crédit et les musées.*

** *Employés à l'égard desquels aucun rapport détaillé n'a été produit parce que les employeurs ne sont tenus de faire une déclaration que dans les régions où ils ont au moins 100 employés.*

*** *Le nombre d'employeurs mentionné par province et territoire englobe les bureaux régionaux, lesquels ne sont pas comptabilisés sous la rubrique « Canada ».*

Employeurs vérifiés ou en cours de vérification

Banques (13)

Banque Commerciale Italienne du Canada
Banque d'Amérique du Canada
Banque Canadienne Impériale de Commerce
Banque de la Nouvelle-Écosse
Banque de Montréal
Banque Laurentienne du Canada
Banque Nationale du Canada
Banque Royale du Canada
BNP Paribas (*Banque Nationale de Paris*)
Citibanque Canada Ltée
Groupe financier Banque Toronto-Dominion
HSBC
Société générale (Canada)

Communications (32)

AT&T Canada Long Distance Services Company
BC Tel.
Bell Mobilité Cellulaire Inc.
Bell Mobilité Pagette
Bell Mobilité Radio Inc.
Call Net Enterprises (Sprint Canada)
Communications par satellite canadien Inc., Les
Corporation Nortel Networks (*Northern Telecom Ltée*)
Craig Broadcast Systems Inc.
DHL International Express Ltd.
Federal Express Canada Ltée
Fundy Cablevision Ltée*
Global Communications Ltd.
Maritime Broadcasting System Ltd.
Monarch Broadcasting Ltd.
NBTEL Inc. (*New Brunswick Telephone Co. Ltd*)*
Newcap Broadcasting
Pelmorex Inc./The Weather Network
Pelmorex Radio Inc.*
Purolator Courrier Ltée
Québec-Téléphone
Standard Radio/Broadcasting Inc.
Swift Sure Courrier Service Ltd.
Téléglobe Canada Inc.
Téléphone du Nord Limitée
Telus Communications Inc.
Telus Communications (Edmonton) Inc.
Telus Mobility Inc.

United Parcel Service Canada Ltd.
Videon CableSystems Inc.
WIC Radio Ltd.
WIC Television Ltd.

Transports (77)

Adby Transport Ltd.
Administration de l'aéroport international de Vancouver
Agences Canada Maritime Limitée
Air France
Air Inuit Ltée
Air Transat AT Inc.
A.J. Bus Lines Ltd.
Algoma Central Corporation
Allied Systems (Canada) Company
American Airlines Inc.
Armour Transport Inc.
Arrow Transportation Systems*
Bearskin Lake Air Service Ltd.
Bison Diversified Inc.
Blanchard Transport Ltd.*
Bradley Air Services Ltd.
British Columbia Maritime Employers Association
Byers Transport Ltd.
Calgary Airport Authority, The
Canada 3000 Airport Services Ltd.
Canadian Freightways Eastern Ltd.
Canadian Freightways Ltd.
Canadian Steamship Lines Inc.*
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada
Compagnie pétrolière impériale Ltée*
Conair Aviation Ltd.
Courtage Peace Bridge Ltée
Day & Ross Inc.
Delta Air Lines Inc.
Edmonton Regional Airports Authority
Emery Air Freight Corporation
Execaire Inc.
Fednav Ltée
Frères Arnold Transport Ltée
Greyhound Canada Transportation Corp.
Hélicoptères canadiens Limitée
Helijet Airways Inc.
Household Movers & Shippers Ltd.*
Innotech Aviation Ltée
KLM Lignes aériennes royales néerlandaises*

Laidlaw Carriers Inc.
Laidlaw Transit Ltd.
Lignes Aériennes Canada 3000 Limitée
Lignes aériennes Canadien International
Lignes Inter-Canadien (1991) Inc., Les*
Meyers Transport Ltd.
Municipal Tank Lines Ltd.
N.M. Paterson & Sons Ltd. (Marine Division)
N. Yanke Transfer Ltd.
Nav Canada
Nesel Fast Freight Inc.
Ocean Services Ltd.
Pole Star Transport Inc.
Provincial Airlines Ltd.
Reimer Express Ltée
Royal Aviation Inc.
Saskatchewan Transportation Company
Seaspan International Ltd.
Sharp Bus Lines Ltd.
SLH Transport Inc.
Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée
Société des transports du Nord Limitée
St. Lawrence Seaway Development Corporation
Tippet-Richardson Ltd.
TNT Canada Inc. (*GD Express Worldwide Canada Inc.*)
Trans Canada Pipelines Ltd.
Trans Mountain Pipe Line Company Ltd.
Transport Cabano Kingsway Inc.
Transport Robert Ltée
Transport Thibodeau-Saguelac-Marcan Inc.
Transports Midland Ltée
TransX Ltd.
Trimac Transportation Management Ltd.
Van-Kam Freightways Ltd.
Westcan Bulk Transport Ltd.
Williams Moving & Storage (BC) Ltd.
Worldwide Flight Services Ltd.

Autres (20)

ADM Agri-Industries Ltd.
Agpro Grain Ltd.
Agricore Coop. Ltd.
Brinks Canada Ltée
Commission canadienne du blé
Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson Limitée, La
Conseil des Arts du Canada

Corporation Cameco
Énergie atomique du Canada Limitée (EACL)
Musée national des sciences et de la technologie
N.M. Paterson & Sons Ltd. (division des grains)
Pacific Elevators Ltd.
Presse Canadienne, La
Robin Hood Multifoods Inc.
Securicor Cash Services Ltd. (*Les Blindés Loomis Ltée*)
Société de développement du Cap-Breton*
Société pour l'expansion des exportations
Syndicat du blé de la Saskatchewan
Telus Management Services Inc.
Verreault Navigation Inc.

Ministères et organismes fédéraux (35)

Agence canadienne de développement international
Agence de promotion économique du Canada atlantique
Agence spatiale canadienne
Agriculture et Agroalimentaire Canada
Archives nationales du Canada
Bureau de la sécurité des transports du Canada
Bureau du Conseil privé
Bureau du directeur général des élections
Bureau du registraire de la Cour suprême du Canada
Bureau du secrétaire du Gouverneur général
Commissariat aux langues officielles
Commission canadienne des droits de la personne
Commission canadienne des grains
Commission de l'immigration et du statut de réfugié
Commission nationale des libérations conditionnelles
Condition féminine Canada
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat
Défense nationale (personnel civil)
Développement des ressources humaines Canada
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada
Environnement Canada
Industrie Canada
Ministère de la Justice
Ministère des Affaires des anciens combattants
Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international
Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien
Ministère des Finances
Office des transports du Canada
Patrimoine canadien
Ressources naturelles Canada

Service correctionnel Canada
Statistique Canada
Transports Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Employeurs distincts (3)

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie
Conseil national de recherches du Canada
Office national du film

Total au 31 décembre 2000 : 180

• *Vérifications annulées parce que l'employeur n'était plus assujetti à la* Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Employeurs déclarés en conformité au 31 décembre 2000

Banques (1)

HSBC

Communications (12)

Bell Mobilité Cellulaire Inc.
Bell Mobilité Pagette
Bell Mobilité Radio Inc.
Call Net Enterprises (Sprint Canada)
Communications par satellite canadien Inc., Les
Corporation Nortel Networks (Northern Telecom Ltée)
Global Communications Ltd.
Pelmorex Inc./The Weather Network
Québec-Téléphone
Standard Radio/Broadcasting Inc.
Téléphone du Nord Limitée
Videon CableSystems Inc.

Transports (17)

A.J. Bus Lines Ltd.
Agences Canada Maritime Limitée
Bearskin Lake Air Service Ltd.
Courtage Peace Bridge Ltée
Day & Ross Inc.
Emery Air Freight Corporation
Hélicoptères canadiens Limitée
Helijet Airways Inc.
Meyers Transport Ltd.
N. Yanke Transfer Ltd.
Ocean Services Ltd.
Seaspan International Ltd.
Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée
Société des transports du Nord Limitée
Tippet-Richardson Ltd.
TNT Canada Inc. (*GD Express Worldwide Canada Inc.*)
Transport Cabano Kingsway Inc.

Autres (5)

Conseil des Arts du Canada
Corporation Cameco
Pacific Elevators Ltd.
Presse Canadienne, La
Verreault Navigation Inc.

Ministères et organismes fédéraux (9)

Agence canadienne de développement international
Agence de promotion économique du Canada atlantique
Bureau du directeur général des élections
Bureau du secrétaire du Gouverneur général
Commission canadienne des droits de la personne
Commission nationale des libérations conditionnelles
Condition féminine Canada
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
Office des transports du Canada

Employeurs distincts (2)

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie
Office national du film

Nombre total d'employeurs : 46

Employeurs ayant reçu un ordre ou appelés à comparaître devant un tribunal au 31 décembre 2000

ORDRE

Banques (1)	Banque Commerciale Italienne du Canada
Communications (1)	Fundy Cablevision Ltée*
Transports (9)	Air France American Airlines Inc. Byers Transport Ltd. Conair Aviation Ltd. Greyhound Canada Transportation Corp. Municipal Tank Lines Ltd. Nesel Fast Freight Inc. Trimac Transportation Management Ltd Van-Kam Freightways Ltd.
Autres (1)	N.M. Paterson & Sons Ltd. (division des grains)
Ministères et organismes fédéraux (3)	Archives nationales du Canada Environnement Canada Ressources naturelles Canada

TRIBUNAL

Transports (1)	Conair Aviation Ltd.
Ministères et organismes fédéraux (2)	Environnement Canada Ressources naturelles Canada

* *Ordre annulé parce que l'employeur n'est plus assujetti à la* Loi sur l'équité en matière d'emploi.